

Poikonen Sanna

ETELÄ-SAVON  
LASTENSUOJELULAITOSTEN  
OHJAAJIEN AMMATILLISEN  
TÄYDENNYSKOULUTUKSEN  
TARVE


Opinnäytetyö  
Sosiaalialan koulutusohjelma

Toukokuu 2011




**MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU**  
Mikkeli University of Applied Sciences

# KUVAILULEHTI

 <p><b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Opinnäytetyön päivämäärä	
<b>Tekijä(t)</b>  Sanna Poikonen		<b>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</b>  Sosiaalialan koulutusohjelma Sosionomi (AMK)	
<b>Nimeke</b>  Selvitys ammatillisen täydennyskoulutuksen tarpeesta Etelä-Savon lastensuojelulaitosten ohjaajat			
<b>Tiivistelmä</b>  <p>Ammatillinen täydennyskoulutus on ammatillisen lisäkoulutuksen yksi haara. Täydennyskoulutuksen päätarkoituksena ylläpitää työntekijän sen hetkistä ammattitaitoa, mutta myös uudistaa sitä ajan tasalle. Työnantajalla on velvollisuus mahdollistaa jokaiselle työntekijälle osallistumismahdollisuus täydennyskoulutukseen.</p> <p>Opinnäytetyöni on kvantitatiivinen selvitys ammatillisen täydennyskoulutuksen tarpeesta Etelä-Savon alueen lastensuojelulaitosten ohjaajille. Selvityksessä tuon ilmi muun muassa tällä hetkellä esille nousevaa ammatillisen täydennyskoulutuksen tarvetta, sen vastaanotettavuutta sekä tarjottavuutta sekä sitä millaista ammatillista täydennyskoulutusta ohjaajat ovat ottaneet vastaan. Selvitykseen liittyneen kyselyn toteutin sekä sähköisenä että paperimuotoisena kyselynä tammi-helmikuun 2011 aikana. Kyselyn toteutin yhdeksään eri lastensuojelulaitokseen Etelä-Savon alueella.</p> <p>Pääasiassa vastaajat olivat sosionomeja, yhteisöpedagogeja, nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajia. Selvityksestäni ilmenee, että Etelä-Savon alueen lastensuojelulaitosten ohjaajat kokevat täydennyskoulutusmahdollisuudet tärkeinä. Melkein kaikki vastaajat kertovat, että heidän työpaikoiltaan tarjotaan mahdollisuuksia ottaa vastaan ammatillista täydennyskoulutusta. Vastaanotetut koulutukset ovat monipuolisia niin kuin niiden tarvekin.</p> <p>Tällaisen selvityksen teko on mielestäni tärkeää, jotta työnantajille voidaan tehdä näkyväksi se, että työntekijät tarvitsevat oman osaamisensa ylläpitoon ja kehittyäkseen työssään täydennyskoulutusta. Työntekijät tarvitsevat laaja-alaista osaamista lastensuojelulaitoksissa ja näin ollen heille tulee mahdollistaa erilaisiin täydennyskoulutuksiin pääsy.</p>			
<b>Asiasanat (avainsanat)</b>  täydennyskoulutus, lastensuojelu, sijaishuolto			
<b>Sivumäärä</b>  44+6	<b>Kieli</b>  Suomi	<b>URN</b>	
<b>Huomautus (huomautukset liitteistä)</b>  Kuusi (6) liitesivua: saatekirjeet, kyselylomake			
<b>Ohjaavan opettajan nimi</b>  Jari Huotari		<b>Opinnäytetyön toimeksiantaja</b>	

## DESCRIPTION

 <p><b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences</p>		<b>Date of the bachelor's thesis</b>	
<b>Author(s)</b>  Sanna Poikonen		<b>Degree programme and option</b>  Degree Programme in Social Studies Bachelor of social services	
<b>Name of the bachelor's thesis</b>  Survey on the need for continuing vocational training Etelä-Savo's child welfare institutions's instructors			
<b>Abstract</b>  <p>Updating training is one of branches the vocational further education's. The main purpose of updating training is to maintain, but also to update employee's current skills. The updating training is obligatory to employer and every employee has to have an opportunity to participate those trainings.</p> <p>My thesis is a quantitative study of the need for vocational updating training among in counselors of child protection bodies in Etelä-Savo region. The survey reveals, among others, that there is an emerging need for vocational updating training. The purpose of the study was also to highlight the reception and supply of the training and futhermore, what kind of training the counselors have received. The inventory survey was conducted both electronic and paper format during January-February 2011. Nine different child welfare facilities from Etelä-Savo region participated in the survey.</p> <p>Respondents were mainly bachelor of social services, community educators, youth and leisure-time instructors. Report shows, that child welfare institution's counselors in Etelä-Savo region find possibilities to take part in trainings important. Almost all respondents report that their workplaces have offered opportunities to vocational updating training. Received trainings are versatile, so are the needs.</p> <p>I find my study important, in order to made it visible for employers that employees need maintenance and development of their work expertise through updating training. Employees need a wide-ranging expertise in their work in child welfare institutions and, therefore, employer must allow access to the various updating trainings for them.</p>			
<b>Subject headings, (keywords)</b>  updating training, child welfare, foster care			
<b>Pages</b> 44+6	<b>Language</b> Finnish	<b>URN</b>	
<b>Remarks, notes on appendices</b>  Six (6) pages of appendices: cover letters, questionnaire			
<b>Tutor</b>  Jari Huotari		<b>Bachelor's thesis assigned by</b>	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	1
2	KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELYÄ.....	2
	2.1 Lastensuojelulaitos .....	2
	2.2 Sijaishuollon järjestäminen .....	3
	2.3 Kasvatus ja ohjaus .....	4
	2.4 Jälkihuolto .....	4
	2.5 Uusi lastensuojelulaki .....	5
3	LASTENSUOJELULAITOKSESSA TYÖSKENTELY JA OSAAMINEN .....	6
	3.1 Lasten ja nuorten kanssa tehtävä työ.....	6
	3.2 Perheen kanssa tehtävä työ.....	7
	3.3 Monikulttuurinen osaaminen .....	8
	3.4 Palvelujärjestelmäosaaminen .....	9
	3.5 Päihteet, käytöshäiriöt, mielenterveysongelmat.....	11
	3.6 Moniammatillisuus.....	12
	3.7 Kelpoisuusvaatimukset .....	13
4	AMMATILLINEN PERUSKOULUTUS.....	13
5	AMMATILLINEN TÄYDENNYSKOULUTUS.....	15
	5.1 Tarpeen määrittely .....	16
	5.2 Arviointi, seuranta.....	17
6	TULEVAISUUDEN OSAAMINEN .....	18
7	SELVITYKSEN TOTEUTUS .....	20
	7.1 Selvityksen tavoite .....	20
	7.2 Aineiston keruu .....	20
	7.3 Eettisyys .....	21
	7.4 Aineiston analysointi.....	22
8	SELVITYKSEN TULOKSET .....	22
	8.1 Vastaajien taustatiedot .....	22
	8.2 Työkokemus.....	24
	8.3 Vastaanotettu ja hyödynnetty täydennyskoulutus.....	24
	8.4 Täydennyskoulutukseen pääsy .....	26
	8.5 Täydennyskoulutuksen vastaanotettavuus .....	28

8.6	Täydennyskoulutuksen erityinen tarve lastensuojelulaitoksissa .....	29
8.7	Täydennyskoulutuksesta kieltäytymisen syyt .....	30
9	POHDINTA .....	31
9.1	Opinnäytetyöprosessi .....	34
9.2	Jatkotutkimusehdotukset .....	35
LIITE/LIITTEET		
1	Yksisivuinen liite	
2	Yksisivuinen liite	
3	Monisivuinen liite	

## 1 JOHDANTO

Työnantajan lakisääteisenä velvollisuutena on järjestää työntekijöilleen täydennyskoulutusta. Aihe on herättänyt keskustelua myös mediassa. Esimerkiksi Talentia -lehdessä (8/10) Mervi Tolosen haastattelussa pohditaan syitä siihen, miksi täydennyskoulutusta ei oteta vastaan. Hän kannustaakin työntekijöitä avoimuuteen omista työtehtävistään ja haasteista, jotka vaikuttavat työhön.

Täydennyskoulutuksen vastaanottaminen on myös keskeisessä asemassa sosiaali- ja terveysministeriön ylitarkastaja Pirjo Sarvimäen haastattelussa Sosiaaliturva –lehdessä vuonna 2005 täydennyskoulutuksen suunnitelmallisuudesta. Artikkelissa nostettiin myös esille sosiaalihuoltolain kunnille asettama velvoite täydennyskoulutuksen järjestämisestä sekä syitä siihen, miksi täydennyskoulutusta otetaan vastaan sekä miksi sitä ei oteta vastaan.

Opinnäytetyöni aihe onkin mielestäni erittäin ajankohtainen. Sen ensisijaisena lähtökohtana on oma halu selvittää täydennyskoulutustarvetta kohdennetusti sijaishuollossa, lastensuojelulaitosten ohjaajien parissa. Mielenkiintoni aiheita kohtaan heräsi keväällä 2010 työharjoitteluni aikana lastensuojelulaitoksessa. Aihe on ajankohtainen, koska yhteiskunnassamme painotetaan työntekijöiden elinikäisen oppimisen tärkeyttä. Peruskoulutuksella luodaan yleensä pohja yksilön osaamiselle. Tätä osaamista tuetaan ja kehitetään erilaisilla täydennyskoulutuksilla.

Selvitykseni kohteena ovat Etelä-Savon alueen lastensuojelulaitokset ja niissä työskentelevät vakituisessa työsuhteessa olevat ohjaajat. Näitä lastensuojelulaitoksia on kymmenen Etelä-Savossa. Lastensuojelulaitoksista kahdeksan osallistui varsinaiseen kyselyyn ja yksi ennalta valitsemani lastensuojelulaitos osallistui kyselylomakkeen kokeiluun testiryhmänä. Yksi lastensuojelulaitos ei vastannut minulle halukkuudestaan osallistua kyselyyn. Tässä yhteydessä lastensuojelulaitoksilla tarkoitan kaikkia muita Etelä-Savon alueelta löytyviä lastensuojelulaitoksia, pois lukien koulu- ja perhekodit. Selvitän kyseenomaisista lastensuojelulaitoksista sekä sähköisen että paperimuotoisen lomakkeen muodossa muun muassa työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua täydennyskoulutuksiin, heidän odotuksiaan, toiveitaan ja tarpeitaan täydennyskoulutuksilta.

Keskeisempiä käsitteitä työssäni ovat ammatillinen täydennyskoulutus, lastensuojelulaitoksissa tarvittava osaaminen nyt ja tulevaisuudessa, lastensuojelulaitos, ja kyselytutkimus. Nämä käsitteet olen avannut opinnäytetyöni teoreettisena viitekehyksenä opinnäytetyöni alussa olevissa luvuissa. Muina tärkeinä käsitteinä ovat sijaishuollon järjestäminen, kasvatus ja ohjaus, jälkihuolto ja uusi lastensuojelulaki. Teoreettisesta viitekehyksestä siirryn selvityksen eri vaiheiden kautta selvityksen tuloksiin. Opinnäytetyöni lopussa on pohdinta, jossa ilmenee tulosten pohdinta, jatkotutkimus ehdotukset sekä opinnäytetyöprosessin pohdinta osuudet.

## **2 KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELYÄ**

Selvitykseni kytkeytyy pääasiallisesti täydennyskoulutuksen käsitteen ympärille. Tärkeinä käsitteinä tätä selvitystä tehdessäni esille nousivat myös lastensuojelulaitokset, uusi lastensuojelulaki, sijaishuollon järjestäminen jonka sisälle nivoutuvat kasvatuksen ja ohjauksen sekä jälkihuollon käsitteet. Myös valtakunnalliset sijaishuollon laatu-kriteerit kuuluvat tähän kokonaisuuteen oleellisena osana.

### **2.1 Lastensuojelulaitos**

Lastensuojelulaitosten piiriin kuuluvat niin lastenkodit, koulukodit kuin nuorisokodit. Lastensuojelulaissa ei ole tarkkaan määritelty sitä millä kaikilla nimikkeillä lastensuojelulaitoksia voidaan kutsua. (Saastamoinen 2010, 86.) Tässä työssäni lastensuojelulaitoksiin kuuluvat lastenkotien, koulukotien ja nuorisokotien lisäksi myös pienryhmäkodit, vastaanottokodit sekä nuorisokeskukset. Olen karsinut lastensuojelulaitoksista tarkoituksen mukaisesti pois koulukodit ja perhekodit, jotta saan pidettyä tutkimukseni ja aineistoni hallittavissa.

Lastensuojelulaitoksissa järjestetään lapsen sijais- ja laitoshuolto. Lastensuojelulaitosten ylläpitäjinä voivat toimia yksityiset yhteisöt, kunnat tai valtio. Lastensuojelulaitokset voivat toimia niin sanotusti yksiosastoisina tai ne voi olla jaettuna useampaan asumisyksikköön. Yhdessä asuinyksikössä voidaan kerralla hoitaa seitsemää lasta tai nuorta kun taas samassa asuin ryhmässä saa olla enintään 24 lasta tai nuorta. Nämä määrät ovat erilaiset silloin kun kyseessä on koko perheen sijoitus, tällöin määrä on

hieman suurempi. Lasten tai nuorten määrästä voidaan poiketa myös tilapäisissä kiireellisissä tapauksissa. Tällöin lapset tai nuoren hoidon ja huolenpidon turvaaminen tulee olla välttämätön toimenpide. (Saastamoinen 2010, 86–87, 89, 91, 93.)

Lastensuojelulaitokseksi määrittelyllä on suuri vaikutus muun muassa siihen miten rajoitustoimenpiteitä voidaan käyttää. Vain laitoshuoltoon sijoitettuun lapseen voidaan käyttää rajoitustoimenpiteitä. Yhteydenpidon rajoittamista ja lapsen olinpaikan ilmoittamatta jättämistä voidaan soveltaa näistä rajoitustoimenpiteistä myös perhehoitoon sijoitettuun lapseen. (Saastamoinen 2010, 87.)

Laitoshuollon laadulle on olemassa tietyt edellytykset, mutta niiden tiedetään olevan hyvin väljät. Laitoshuollon laatuun ovat vaikuttamassa muun muassa henkilöstön määrä, josta on säädetty lastensuojelulain 59. §:ssä. Henkilöstön määrä yhdessä asuinyksikössä on vähintään seitsemän työntekijää. Lastensuojelulaissa on erikseen säädetty, että toimitilojen tulee olla asianmukaiset ja käyttöön soveltuvat. Myös toimintavälineiden tulee täyttää nämä ehdot. Lastensuojelulaitoksessa tulee olla siis toimitiloja niin, että lapsen tai nuoret yksityisyys tulee turvattua. Jokaiselle lapselle tai nuorelle tulee olla oma huone sekä kaikkia varten oleva yhteinen tila. Vaikka kyse on lastensuojelulaitoksesta, tulee laitoksen muistuttaa kodinomaista paikkaa eikä laitosta. Hoidon tulee olla sitä intensiivisempää mitä vaikeammasta yksilöstä on kyse. (Saastamoinen 2010, 88–89, 92.)

Laitoshuollon laatuun vaikuttaa myös henkilöstön ammattitaito ja koulutus. Henkilöstöltä vaaditaan ammatillinen pätevyys työhön, jossa tarvitaan laaja-alaista näkemystä ja kykyä työskennellä haastavissakin tilanteissa. Samat kelpoisuusvaatimukset pätevät niin yksityisellä kuin julkisellakin puolella. Kelpoisuusvaatimuksista on säädetty lastensuojelulain 6 ja 8 §:ssä. (Saastamoinen 2010, 94.)

## **2.2 Sijaishuollon järjestäminen**

Lapsi voidaan sijoittaa kodin ulkopuolelle viidellä erilaisella tavalla, joita erottaa muun muassa niiden tarkoitus ja perusteet sekä juridiset vaikutukset. Sijoituksen eri muotoja ovat: avohuollon tukitoimi, huostaanotto, kiireellinen sijoitus, hallinto-oikeuden väliaikainen määräys tai jälkihuolto. (Saastamoinen 2010, 4.)



Sijaishuollolla tarkoitetaan kodin ulkopuolelle sijoitetun lapsen kasvatusta ja hoitoa huostaanoton tai kiireellisen sijoituksen aikana. Tämä täsmennys auttaa suuresti muun muassa rajoitustoimiin, joita voidaan käyttää vain sijaishuollossa oleviin lapsiin tai nuoriin. (Saastamoinen 2010, 5–6.)

Sijaishuollon eri muotoina ovat: laitoshuolto, perhehoito, ammatillinen perhekoti tai muu lapsen edun ja tarpeiden mukainen sijaishuoltopaikka. Ei ole olemassa tiettyä kaavaa mikä sijaishuoltopaikka on kuhunkin tilanteeseen sopiva, vaan oikea sijaishuoltopaikka tulee valita ottaen huomioon lapsen tai nuoren etu, tarpeet ja kehitys. (Saastamoinen 2010, 7.) Sijaishuoltopaikka tulee kuitenkin valita siten, että lapsen tai nuoren yhteydenpito läheisiin ja sisarusuhteiden säilyminen voidaan turvata. Oikeaa sijaishuoltopaikkaa etsiessä tulee ottaa huomioon myös lapsen tai nuoren kielellinen ja kulttuurillinen tausta. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 50§.)

### **2.3 Kasvatus ja ohjaus**

Lastensuojelulaitoksissa tehtävä työ on niin sanottua perustyötä eli arjen pyörittämistä lasten ja nuorten kanssa sekä heidän perushoidosta huolehtimista. Sijaishuollon aikana on turvattava myös lapsen oikeuksien säilyminen eli muun muassa se, että lapsi tapaa ja pitää yhteyttä hänelle läheisiin ihmisiin. Hyvän hoidon ja kasvatuksen pääpilari on lapsilähtöisyys, jota vaaditaan lapsen edun mukaisessa kasvuympäristössä lapsen yksilölliset tarpeet huomioiden. (Hoito ja kasvatus sijaishuollossa 2008.)

Sijaishuollon aikana vanhemmilla säilyy heidän oikeutensa vanhempina rajoitetusti. Vanhempien ja sosiaalityöntekijän välinen toimiva yhteistyö on tärkeä asia lapsen sijaishuollon aikana. (Hoito ja kasvatus sijaishuollossa 2008.)

### **2.4 Jälkihuolto**

Sijaishuollon tai avohuollon tukitoimenpiteenä tapahtuneen sijoituksen jälkeen lapsi tai nuori, sekä hänen vanhempansa ja perheensä, ovat oikeutettuja kunnan järjestettävään jälkihuoltoon, jos lapsi tai nuori on ollut sijoitettuna vähintään puoli vuotta. Kunnalla on siis velvoite järjestää jälkihuolto, mutta lapsen tai nuoren ei ole sitä kuitenkaan pakko ottaa vastaan vaan se on vapaaehtoista. Nuoren on mahdollista saada jälkihuoltoa siihen saakka kunnes täyttää 21 vuotta tai viisi vuotta sen jälkeen kun

lapsi tai nuori on ollut viimeksi sijoitettuna. (Laaksonen 2004, 12.) Lapsen tai nuoren kieltäytyminen jälkihuollosta ei tarkoita sitä että hän menettää mahdollisuuden jälkihuoltoon kokonaan, vaan hän voi kieltäytymisestään huolimatta hakea sitä tulevaisuudessa (Jälkihuolto 2010).

Jälkihuollosta tehdään yhdessä sosiaalityöntekijän ja lapsen tai nuoren kanssa jälkihuoltosuunnitelma. Suunnitelman laadinnassa voivat olla mukana myös vanhemmat ja muu lähiverkosto. Lastensuojelulaissa ja asetuksessa on tarkkaan määritelty ne asiat, jotka jälkihuoltosuunnitelmasta tulee käydä ilmi, eli ne asiat joihin itsenäistymisvaiheessa vaikutetaan, keinot millä vaikutetaan ja missä ajassa vaikutetaan. (Laaksonen 2004, 15–16.)

Jälkihuolto tarkoittaa konkreettisesti avohuollon tukitoimenpidettä tai taloudellista tukea. Jälkihuoltoa suunniteltaessa tehdään palveluiden ja toimijoiden kartoitus, jotta jälkihuolto suunnitetaan sille osa-alueelle missä sitä tarvitaan. Jälkihuolto on olla: siirtymävaiheen valmistelua, psykososiaalista tukea, tukea asumiseen ja koulutus- tai työpaikan etsimiseen, tukea harrastuksissa tai vapaa-ajalla, taloudellista tukea sekä loma- ja virkistystoimintaa. (Laaksonen 2004, 16–21.)

## **2.5 Uusi lastensuojelulaki**

Lastensuojelulain 1§:n mukaan ”lain tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun” (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417).

Lastensuojelulaissa on määritelty yleiset säännökset, lain tarkoituksesta ja soveltamisesta: lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämisessä, lastensuojelun järjestämisessä, lapsen osallisuudessa, menettelysäännöksissä, avohuollossa, lapsen kiireellisessä sijoituksessa, huostaanotossa, sijaishuoltoa koskevista yleisissä säännöksissä, rajoituksissa sijaishuollossa, jälkihuollossa, valvonnassa sekä asian käsittelyssä hallintotuomioistuimessa ja muutoksen haussa. Lain lopusta löytyvät myös erityiset säännökset sekä voimaantulosäännökset. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417).

### **3 LASTENSUOJELULAITOKSESSA TYÖSKENTELY JA OSAAMINEN**

Lastensuojelulaitoksissa tarvitaan nykypäivänä hyvin laajaa osaamista ja riittävää kokemusta lastensuojelun parista. Lastensuojelulaitoksessa työskentelevän ohjaajan tulee olla jossain määrin moniosaaja. (Saastamoinen 2007, 97.)

Lastensuojelulaitosten työ on lasten ja nuorten kanssa tehtävää arjen pyörittystä, kuten harrastuksista, kaupassa käynneistä, kotitöistä ja yhdessä olost. Arjesta pyritään tekemään hyvin kodinomaista, vaikka lapset ja nuoret asuvatkin tällöin laitosoloissa. Arkeen kuuluvat rutiinit, joita rytmittää päivärytmi sekä mahdolliset koti-illat, jolloin aikaa vietetään vain lastensuojelulaitoksessa. Ohjaajien päivät koostuvat tavallisten arkirutiinien lisäksi erilaisista palavereista ja neuvotteluista sekä kirjallisista töistä ja puheluista. Lasten ja nuorten perheiden kanssa tehtävä työ on tärkeässä asemassa lastenkodin arjessa, jotta yhteys biologisiin vanhempiin saadaan säilymään ja perheen jälleen yhdistämisen mahdollisuus säilyy, vaikka lapsi tai nuori asuukin väliaikaisesti lastensuojelulaitoksessa. (Lastenkoti, nuorisokoti.)

#### **3.1 Lasten ja nuorten kanssa tehtävä työ**

Lasten ja nuorten kanssa tehtävä työ pohjautuu asiakassuunnitelmaan sekä hoito- ja kasvatussuunnitelmaan. Lastensuojelulaitoksissa tehtävä työ on täten lapsilähtöistä eli lapsen edun ja tarpeet huomioivaa. (Saastamoinen 2010, 2.)

Lasten ja nuorten kanssa tehtävä työ on pääasiallisesti heidän kanssaan toimimista normalisoidussa arjessa. Arjesta pyritään lastensuojelulaitoksissa tekemään mahdollisimman tavanomaista sekä kodinomaista rutiineilla. (Lastenkoti, nuorisokoti.) Lasten ja nuorten kanssa tehtävä työskentely koostuu myös keskusteluista nuoren kanssa. Keskustelujen tukena voidaan käyttää erilaisia tehtäviä, pelejä tai leikkejä esimerkiksi roolikarttoja, sukupuuta tai erilaisia tunteisiin tai olotiloihin liittyviä kortteja. Keskustelua voidaan käydä myös piirrosten tai valokuvien kautta. (Tuki lapsen ja perheen ongelmatilanteen selvittämiseen 2008.)

Monet lastensuojelulaitoksiin sijoitetuista lapsista ja nuorista ovat kokeneet jossain vaiheessa elämäänsä joitain erilaisia traumoja. Tällaisia traumoja saattavat olla erot, kuolemat tai se, että lapsi on jäänyt vaille vanhemman huolenpitoa ja rakkautta. Van-

hemmat ovat voineet laiminlyödä lapsen tarpeita. Tällaiset varhaislapsuuteen sijoittuvat traumat heijastuvat vielä myöhemmälläkin iällä. Lapsella tai nuorella voi olla vaikeuksia muun muassa sosiaalisissa taidoissaan, hänen voi olla vaikea luottaa aikuisiin tai lapsen voi olla vaikeaa käsittää asioita toisen näkökulmasta. Traumoja kohdanneen lapsen tai nuoren sijoituspaikkaa mietittäessä on äärimmäisen tärkeää pohtia paikan sopivuutta kyseenomaiselle lapselle. Lapsen voi olla vaikea sopeutua paikkaan tai tulla toimeen siellä työskentelevien henkilöiden kanssa. Täten henkilökunnan tulee olla työnsä osaavaa. Lapsen sopeutumattomuus sijoituspaikassa voi näkyä esimerkiksi levottomuutena tai aggressiivisuutena. Haasteellisten lasten ja nuoren kanssa työskennellessä työntekijöiden tulee olla johdonmukaisia, kärsivällisiä sekä asiakasta kunnioittavia. Muutokset eivät tapahdu hetkessä, joskus eivät koskaan, mutta mahdollisuus muutokseen ajan kanssa on aina olemassa. (Sinkkonen & Pihlaja 1999, 107–108.)

### **3.2 Perheen kanssa tehtävä työ**

Lapsen tulisi kasvaa omassa kodissaan yhdessä perheensä kanssa. Aina tämä ideaali tilanne ei kuitenkaan toteudu, vaan lapsen kasvu ja kehitys vaarantuu lapsesta itsestään tai perheestä johtuvista syistä. Lapsen kehityksen ja kasvatuksen vaarantuessa lapsi tulee sijoittaa kodin ulkopuolelle, jotta hänen kehityksensä ja kasvatuksensa voidaan turvata.

Lastensuojelulaitoksissa panostetaan sijoitetun lapsen tai nuoren biologisten vanhempien vanhemmuus ei häviä sijoituksen myötä minnekään. Vanhemmat pysyvät lapsilleen vanhempina. Lastensuojelulaitoksiin sijoitettujen lasten perheiden kanssa panostetaan tiiviiseen yhteistyöhön. Saastamoinen (2010, 3) pitääkin hyvän sijoituksen onnistumisen takeena hyvää yhteistyötä lapsen tai nuoren perheeseen ja muihin tärkeisiin henkilöihin.

Lapsen ja perheen sekä lastensuojelulaitoksen ja perheen välinen yhteydenpito sijoituksen aikana on äärimmäisen tärkeää. (Saastamoinen 2010, 137–139.) Useimmissa tapauksissa lastensuojelulaitoksiin sijoitettujen lasten ja nuorten pääasiallisena tavoitteena on paluu kotiin sijoituksen päätyttyä. Tähän perheen jälleen yhdistämisen ideaaliin pyritään perheen kanssa tehtävällä työ lapsen ollessa sijoitettuna. Sosiaalitoimi selvittää yleensä lastensuojeluasiakkaaksi joutuneen perheen tukitoimia kotona. Lastensuojelulaitoksen ohjaaja voi käydä vanhempien kanssa erilaisia keskusteluja heidän

lapsen ja elämään liittyen. Lapsen sijoituksen aikana lastensuojelulaitoksesta joku ohjaajista, yleensä lapsen tai nuoren omaohjaaja, tekee perheen kotiin kotikäyntejä. Näitä kotikäyntejä tekevät myös sosiaalityöntekijät. Useimmiten perheiden kanssa tehtävä työ on keskustelua kasvotusten ja puhelimesta. Eräänä perheen kanssa tehtävän työn välineenä näen myös lastensuojelulaitoksiin sijoitetuista lapsista tietyin väliajoin, esimerkiksi kuukausittain kirjoitettavan raportin. Vanhempien kanssa työskentelyä ovat myös erilaiset palaverit ja neuvottelut, joihin he osallistuvat oman lapsensa kanssa. Vanhemmat ovat myös läsnä tehdessä asiakassuunnitelmaa sekä kasvatus- ja hoitosuunnitelmaa.

Perheiden kanssa työskentelyä saattaa vaikeuttaa joissain tilanteissa vanhempien yhteistyökyvyttömyys tai -haluttomuus. Lapsen tai nuoren vanhemmat saattavat kärsiä esimerkiksi päihde- tai mielenterveysongelmista, minkä vuoksi vanhemmuuden kokeminen saattaa olla hämärtynyt.

### **3.3 Monikulttuurinen osaaminen**

Maahanmuuttajat ovat yhtä oikeutettuja lastensuojeluun kuin Suomen kansalaisetkin. Maahanmuuttajien kanssa lastensuojelulaitoksen ohjaajan tulee ottaa huomioon, että on olemassa eri kieliä, eri kulttuureja ja uskontoja sekä erilaisia tapoja. Maahan muuttajien kanssa tehtävään työskentelyyn kannattaa varata normaalia enemmän aikaa. Heidän kanssaan on tärkeää tehdä työ kunnolla, jotta kumpikin osapuoli ymmärtää mitä tehdään ja mistä milläkin hetkellä puhutaan. Yhteisen kielen löytäminen voi olla toisinaan haasteellista ja arveluttavissa tilanteissa kannattaa ottaa mieluummin tulkki apuun. Näin säästytään turhilta väärinymmärryksiltä. (Maahanmuuttajat lastensuojelun asiakkaina 2011.)

Maahanmuuttajien huomioimiseen lastensuojelussa on säädetty lastensuojelulain 4§:ssä, kun ” lapsen etua arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, miten eri toimenpidevaihtoehdot ja ratkaisut turvaavat lapselle (...) kielellisen, kulttuurisen ja uskonnollisen taustan huomioimisen”. Myös lastensuojelulain 50§:ssä on säädetty, että Sijaishuoltopaikan valinnassa (...) tulee mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon lapsen kielellinen, kulttuurinen sekä uskonnollinen tausta”.

Lastensuojelulaitosten ohjaajien ei tarvitse alkaa opettelemaan ulkoa kaikkia eri kulttuurien erilaisia ominaispiirteitä. On kuitenkin suotavaa, että kun lastensuojelulaitoksessa kuullaan, että asiakkaaksi on tulossa tietyn kulttuurin edustaja, niin otettaisiin edes hieman selvää asiakkaan kulttuurista ennakkoon. (Maahanmuuttajat lastensuojelun asiakkaina 2011.) Mielestäni useimmiten lastensuojelulaitoksiin saapuvat nuoret osaavat suomea, mutta heidän taustansa on ulkomaalainen. Perhetyötä tehtäessä perheet saattavat kuitenkin olla ulkomaalaisia, jolloin yhteinen kielikin voi puuttua. Tällaisissa tilanteissa voi nousta esille asioita, jotka tehdään erikulttuureissa eri tavalla, esimerkiksi kenkien käyttö tietyissä paikoissa, lasten kasvatukseen liittyvät asiat, arjen rutiineihin kuuluvat asiat, naisen puhuminen miehelle tai tiettyjen eleiden käyttö voi tarkoittaa toiselle päin vastaista mitä itselle.

### **3.4 Palvelujärjestelmäosaaminen**

Palvelujärjestelmäosaaminen on ainakin yksi sosionomin (AMK) ydinosamisalueista. Rinnastan tässä palvelujärjestelmäosaamisen palveluohjaukseen. Suomisen ja Tuomisen (2007, 13, 18–19) mukaan palveluohjauksella on monia erilaisia määritelmiä, jotka vaihtelevat aina riippuen siitä kenen näkökulmasta palveluohjauksen käsitettä tarkastellaan. Myös asiakasryhmällä on käsitteen määrittelyssä oma osuuteensa. Palveluohjaus on kuitenkin asiakaslähtöistä, asiakkaan omista tavoitteista lähtevää asiakkaan tukemista, motivoimista ja kannustamista palveluiden, tukien ja etuuksien viidakkossa. Palveluohjauksen tarkoituksena on vahvistaa asiakkaan omaa toimintakykyä omassa elämässään. Tällaisesta toimintakyvyn vahvistamisesta voidaan käyttää myös empowermentin käsitettä. Työntekijän ei tule hoitaa palveluihin, tukiin tai etuuksiin liittyviä asioita asiakkaan puolesta, vaan hänen tulee vastuuttaa asiakasta.

Lastensuojelulaitoksissa tarvitaan toisinaan palveluohjauksen taitoja muun muassa kohdatessa itsenäistyviä nuoria tai asiakkaina olevia perheitä. Lastensuojelulaitoksessa työskentelevät ohjaajan on osattava opastaa esimerkiksi nuorta tai perhettä oikeiden palveluiden ja etuuksien piiriin sekä mahdollisesti autettava häntä hakemaan niitä. Lastensuojelulaitoksen ohjaajan, etenkin sosionomin, tulisi osata neuvoa asiakasta mitkä palvelut ja etuudet kuuluvat hänelle missäkin elämän vaiheessa.

Asiakas itse toimii eräänlaisena toimeksiantajana häntä ohjaavalle työntekijälle. Palveluohjauksen edetessä selkiää paremmin ohjaajan rooli asiantuntijana tai kanssa kul-

kijana, tukijana. Työntekijälle asiantuntijuus palveluiden ja tukien kentässä on voinut syntyä esimerkiksi aiemman työkokemuksen, koulutuksen tai hiljaisen tiedon välityksellä. (Suominen & Tuominen 2007, 15–18.)

Työntekijän tehtävänä on yrittää selkeyttää asiakkaalle palveluiden ja tukien kokonaisuutta, sekä nostaa sieltä esille juuri kulloisellekin asiakkaalle oikeat ja sopivat palvelut ja etuudet. Työntekijä näin toisin sanoen yrittää poistaa palvelujärjestelmän hajanaisuutta, joka asiakkaalle on voinut itselleen syntyä. Työntekijä pyrkii vahvistamaan ja tukemaan sitä, että asiakkaan tavoitteet ja palvelut kohtaisivat paremmin. Työntekijän tuleekin osata kohdata myös sellaisia asiakkaita, jotka ovat kohdanneet tämän palveluiden hajanaisuuden sekä ovat jossain määrin vaipuneet epätoivoon palveluiden tai etuuksien etsimisen ja hakemisen suhteen. (Suominen & Tuominen 2007, 20–21.)

Suomisen ja Tuomisen (2007, 45–46) mukaan kaikissa tilanteissa palvelut ja tuet eivät kuitenkaan aina paranna asiakkaan elämää vaan voivat myös pahentaa tai ylläpitää olemassa ongelmaa, esimerkiksi toimeentulotukea hakeva asiakas voi ylläpitää tuelleen alkoholiongelmaansa. Asiakkaiden tulisikin olla sitoutuneita omiin tavoitteisiinsa sekä yhdessä tehtävään työhön, jotta muutos saataisiin oikeasti mahdollistettua.

Eletään nykyaikaa, jossa palveluiden ja etuuksien selkeä kokonaisuus puuttuu, tai se että ne ovat monien eri toimijoiden alla, saa asiakkaan mieleen hyvin hajanaisen vaikutelman yhteiskuntamme palvelukokonaisuudesta. Nykyaikana tulisikin olla enemmän palvelujärjestelmien yhteistyötä, esimerkiksi moniammatillisen työryhmän muodossa. Järjestelmien ja eri toimijoiden tulisi panostaa nykyaikana enemmän yhteistyöhön. Oman haasteensa työhön tuo se, että sosiaaliset ongelmat eivät ole enää yksiselitteisiä vaan ne ovat muotoutuneet aikojen saatossa vaikeiksi ja monimutkaisiksi. Sosiaalisista ongelmista on syntynyt suuri haaste niiden kanssa painiville työntekijöille. Sosiaalisten ongelmien monimutkaistuessa, ovat myös asiakkaiden sosiaaliset verkostot heikentyneet. Ei ole enää niin paljon läheisiä tai ystäviä, jotka voisivat auttaa arjessa, vaan joudutaan tukeutumaan enemmän työntekijöiden apuun ja tukeen. (Suominen & Tuominen 2007, 46–47.)

### 3.5 Päähteet, käytöshäiriöt, mielenterveysongelmat

Nykypäivänä suurta roolia sijoitettujen nuorten elämässä näyttelevät päähteet, käytöshäiriöt ja erilaiset mielenterveysongelmat. Nuorten päähteidenkäytön alkamisikä alenee entisestään, mikä puolestaan madaltaa päihdeongelmien alkamisikää. Tämän hetken nuoret aloittavat päähteiden käyttönsä jo 12–13-vuotiaina eli yläasteelle siirryttäessä. Päähteiden sekakäyttö on lisääntynyt nuorten keskuudessa sekä porttiteorian nähdään toimivan monien nuorten kohdalla. Nuorten päähteiden käyttö vaarantaa heidän kehityksensä. Joillain käytöshäiriöillä sekä erilaisilla traumailla ja yhteiskunnassamme vallitsevalla päihdemyönteisyydellä tiedetään olevan yhteyksiä päihdeongelman syntyyn. (Aalto-Setälä ym. 2003, 4, 7.) Lapsi tai nuori joka vaarantaa oman terveytensä päähteillä, voidaan sijoittaa kodin ulkopuolelle, jotta hänen turvallinen kehityksensä voidaan taata jos se ei kotona onnistu. Sijaishuoltopaikalla tulee olla riittävää osaamista ottaessaan vastaan päähteitä käyttävän tai päihdeongelmasta kärsivän nuoren.

Mielenterveyshäiriöt alkavat esiintyä yleensä 12–22-vuotiailla nuorilla. Masennus ja ahdistuneisuus kuuluvat usein päähteiden lisäksi nuoruusiän. Nuoruuden nähdään olevan monien muutosten aikaa, jotka voivat johtaa erilaisiin mielenterveyden häiriöihin, jos nuori ei pysty sisäistämään muutoksia. (Aalto-Setälä ym. 2003.) Tyypillisimpiä oireita mielenterveysongelmista kärsivällä nuorella voivat olla puhumattomuus, vetäytyminen omiin oloihinsa, alakuloisuus, raivokohtaukset sekä ulkonäön muuttuminen. Nämä ovat oireita, joihin aikuiset usein ensimmäisenä kiinnittävät huomionsa. (Mielenterveys.) Lapsen kanssa työskentelevän aikuisen on tärkeää tunnistaa erilaiset tunnetilat. Suurin osa lapsista pystyy ilmaisemaan itseään ja pahaa oloaan, mutta se ei onnistu kaikilta. Lapsen huomattaessa ettei häntä kuunnella tai huomioida, lakkaa hän kertomasta omasta olotilastaan läheisilleen. (Koululaisen mielenterveys.)

Lapsella ilmenevä käytöshäiriö pystytään tunnistamaan jo noin viiden vuoden iässä. Selkeimmin käytöshäiriön voi tunnistaa lapsen aloittaessa koulun. Jotkin käytöshäiriöt tunnistetaan kuitenkin vasta nuoruusiässä. Yleisimmät häiriöt nuorilla ovat käytös- ja tarkkaavaisuushäiriöt. (Aalto-Setälä ym. 2003, 6.) Lasten ja nuorten käytöshäiriöihin liittyy yleensä aina aggressiivista käytöstä, ja valehtelua. Käytöshäiriöistä kärsivät lapset ja nuoret ovat yleensä myös itsepintaisia. He voivat uhkailla ja pelotella muita sekä usein syyllistyvätkin koulukiusaukseen. (Lasten ja nuorten käytöshäiriö 2010.)



Yleisimpänä tarkkaavaisuushäiriönä tunnetaan AD/HD. Tarkkaavaisuushäiriöstä kärsivällä lapsella on muun muassa keskittymis- ja kuunteluvaikeuksia, vaikeuksia noudattaa annettuja ohjeita huolimattomuutta sekä vaikeuksia aloittaa työntekoa, esimerkiksi koulutehtäviä. (AD/HD lapsi perheessä.) Pääosin nuorilla tytöillä esiintyy syömishäiriöitä. Myös pojat voivat sairastua syömishäiriöön, mutta se on tytöillä yleisempää. (Aalto-Setälä ym. 2003, 6.) Nämä kaikki edellä mainitsemani häiriöt ovat sellaisia, jotka vaativat lastensuojelulaitoksessa työskentelevältä ohjaajalta erityisosaamista.

### 3.6 Moniammatillisuus

Moniammatillisuuden käsitettä pidetään epämääräisenä ja sitä käytetäänkin monissa erilaisissa työskentelytilanteissa, myös tilanteissa joissa se ei ole moniammatillista yhteistyötä. Moniammatillisella työllä tarkoitetaan kuitenkin sosiaali- ja terveysaloilla eri alojen asiantuntijoiden yhdessä tekemää työtä. Moniammatillista työskentelytapaa on siis yksi asiakastyön työtapaa. Moniammatillisessa tiimissä työskentelevillä eri alojen asiantuntijoilla on yhteinen päämäärä, esimerkiksi asiakkaan ongelma jota he pyrkivät selvittämään kokonaisvaltaisesti yhdessä asiakkaan kanssa. Tällaisessa moniammatillisessa tiimissä jokainen eri alan asiantuntija tuo esille oman asiantuntijuutensa omalla asiantuntijuus alueellaan. Asiakas on tällaisessa tapauksessa oman elämänsä asiantuntija. Moniammatillisessa työskentelyssä on tärkeää huomioida asiakkaan kokonaisuus. (Isoherranen 2005, 13–19.)

Isoherrasen (2005, 14–18) mukaan moniammatillisessa yhteistyössä on tärkeää, että jokainen asiantuntija saa oman äänensä kuuluviin keskusteluissa, joissa edetään yksilökohtaisesti kunkin asiakkaan tavoitteiden mukaisesti. Tällaisen ”moniäänisyyden” välityksellä moniammatillisessa tiimissä saadaan kokonaisvaltainen käsitys asioista.

Moniammatillinen yhteistyö niin sosiaali- kuin terveysalallakin nähdään keskeisenä välineenä, jolla ongelmiin voidaan vastata. Moniammatillisuuden uskotaan tuottavan parempia tuloksia, kun asiantuntijoina useampia eri alojen asiantuntijoita. (Nikander 279, 2004.) Jo itse lastensuojelulaitoksissa työskentelee usein moniammatillinen työtiimi. Kullakin ohjaajalla on oma koulutuksensa sekä työkokemuksensa, jolla hän työ oman osaamisensa työtiimiin.

### 3.7 Kelpoisuusvaatimukset

Lastensuojelulain 60 § (13.7.2007/417) määrittää seuraavasti lastensuojelulaitoksessa työskentelevien henkilöiden kelpoisuusvaatimuksista: ” Lastensuojelulaitoksessa on oltava lasten ja nuorten tarvitsemaan hoitoon ja kasvatukseen nähden riittävä määrä sosiaalihuollon ammatillista ja muuta henkilöstöä (...) Hoito- ja kasvatustehtävissä olevan henkilöstön kelpoisuusvaatimuksissa on otettava huomioon toimintayksikön asiakaskunnan erityistarpeet ja toiminnan luonne.”

Lastensuojelulaitoksien haasteellisissa työympyröissä edellytetään henkilöstön riittävää pätevyyttä. Lastensuojelulaitoksessa työskentelevän työntekijän kelpoisuusvaatimuksena on usein sosiaalialan ammattitutkinto, esimerkiksi sosionomi, sosiaaliohjaaja tai sosiaalikasvattaja. Lastensuojelulaitoksessa työskentelevän ohjaajan koulutus voi olla myös opistoasteinen, jos ohjaaja on hankkinut opistoasteenkoulutuksen lisäksi sosiaalialan lainsäädäntöön kuuluvia koulutuksia. Vähemmän vaativissa lastensuojelun tehtävissä voidaan työntekijän koulutuksena hyväksyä myös perustutkinto, eli lähihoitajan tutkinto. (Lastensuojelulaitokset 2008.)

## 4 AMMATILLINEN PERUSKOULUTUS

Osaamisen käsitettä on vaikea määritellä, koska sille nähdään eri yhteyksissä eri merkityksiä. Osaamisella tarkoitetaan kuitenkin yksilön, kuten työntekijän valmiutta toimia erilaisissa tilanteissa. Osaamisessa yhdistyvät yksilön tiedot, taidot ja pätevyys. Näihin vaikuttaa yksilön, kuten lastensuojelulaitoksen työntekijän koulutukset sekä aiemmat työkokemukset. Osaaminen karttuu juuri työn ja koulutusten kautta. Työntekijä voi käyttää hyödykseen omaa osaamistaan oman työtehtävänsä rajoissa. (Viinamäki 2010, 10.)

Osaaminen jakautuu sosiaalialalla erityis-, ydin- ja yleiseen työelämäosaamiseen. Näitä osaamisen tasoja voidaan kuvata esimerkiksi pyramidin muodossa, jolloin erityisosaaminen on pyramidin huippu, niin sanotusti jäävuoren huippu osaamisesta. Erityisosaamisen sosiaalialan eri sektoreilla nähdään määrittyvän työorientaation, asiakasryhmän ja yksittäisten työmenetelmien hallinnan kautta. (Viinamäki 2010, 11–12.)

Sosionomi on yksi tyypillisimmistä ammattinimikkeistä lastensuojelulaitoksissa (Vuorensyrjä 2006, 197). Näin ollen tuonkin seuraavaksi esille sosionomin osaamisalueet omalla kentällään. Viinamäen (2010, 13–14) mukaan nämä osaamisen alueet jakautuvat viiteen eri osaan, jotka ovat: sosiaalityön tehtävät, hoito ja huolenpito, kasvatus-, opetus- ja ohjaustehtävät, kuntoutuksen, ohjauksen ja sosiaalisen tuen tehtäviin sekä palvelutuotannon, johtamisen ja kehittämisen tehtäviin. Sosionomi saa ammattikorkeatutkinnon kautta laajan tieto kokonaisuuden, jota hän voi oman mielenkiinnon ja suuntautumisen mukaan hyödyntää työssään. Näistä Viinamäen luettelemista osaamisen alueista melkein jokainen osa-alue näkyy jotenkin lastensuojelulaitosten ohjaajien työssä.

Sosionomin ydinosoamisalueita ovat eettinen osaaminen, asiakastyöosaaminen, palvelujärjestelmäosaaminen sekä yhteiskuntaosaaminen, kehittämisosaaminen ja johtamisosaaminen. Näitä ydinosoamisen alueista päivittäisessä lastenkodilla tehtävässä työssä näkyvät parhaiten eettinen osaaminen, asiakastyöosaaminen sekä palvelujärjestelmäosaaminen. Lastensuojelulaitoksissa tehdään töitä monien erilaisten asiakkaiden kanssa, joista jokainen on oma yksilönsä. Asiakkaina voi olla yksilöitä tai perheitä. Muilla työkentillä asiakkaina voi olla myös ryhmiä ja yhteisöjä. Asiakastyössä on tärkeää toimiva vuorovaikutus asiakkaan ja työntekijän välillä. Tärkeänä tekijänä on myös luottamuksellinen asiakassuhde, jota yhdessä rakennetaan ja ylläpidetään, ja joka lopulta yhdessä saatetaan päätökseen. Asiakastyössä ohjaaja on usein kuuntelija ja keskustelija asiakkaan rinnalla. Lastensuojelutyössä tarvitaan myös valmiuksia ohjaukseen ja opastukseen. (Viinamäki 2010, 16–21.)

Sosiaalialalla tarvittava perusosaaminen on tärkeä lähtökohta lähdettäessä pohtimaan nykypäivän osaamisen tarpeita sosiaalialalla. Sosiaalialan työssä korostuvat hyvät vuorovaikutus- ja ohjaustaidot, arjen tunteminen, käytännön läheisyys asiakastyössä sekä yhdessä tekeminen eli asiakkaan rinnalla kulkeminen. Tärkeänä vuorovaikutustaitojen lisäksi ovat asiakasta kunnioittava kohtelu, sosiaalialan työntekijän pitkäjänteisyys, taito ennakoida erilaisia tilanteita sekä kuuntelukyky. Sosiaalialan perusosaamista ovat myös työtoverin työn ja hänen osaamisensa arvostaminen sekä hyvä koulutus. Nykyaikana sosiaalialalla tarvitaan moniosaajia. (Vuorensyrjä 2006, 179, 181, 185.)

Lastensuojelulaitoksissa tehtävä työ on haasteellista ja sisältää toisinaan ristiriitoja. Ristiriidat saattavat ilmetä esimerkiksi resurssikysymyksissä. Ohjaajien tulisi toimia lasten ja nuorten tarpeiden ja edun mukaisesti, mutta niukkojen resurssien vuoksi saatetaan joutua tinkimään paljon. Ohjaajien eettistä osaamista lastensuojelulaitoksissa on myös reflektio, jolloin ohjaajat tietoisesti tarkkailevat ja arvioivat omaa toimintaansa työkentällä. Lastensuojelutyössä kuten muissakin sosiaalialan työalueilla, työhön sitoutuminen on tärkeää. Työssä toimitaan asiakaslähtöisesti asiakkaan tarpeet huomioiden, jotta voidaan saavuttaa asiakkaan kanssa yhdessä tehdyt tavoitteet. (Viinamäki 2010, 16–18.)

## 5 AMMATILLINEN TÄYDENNYSKOULUTUS

Ammatillinen täydennyskoulutus on ammatillisen lisäkoulutuksen yksi haara. Täydennyskoulutuksen päätarkoituksena ylläpitää työntekijän sen hetkistä ammattitaitoa, mutta myös uudistaa sitä ajan tasalle. (Täydennyskoulutus 2008.) Täydennyskoulutuksen taustalla on ajatus toiminnan kehittämisestä ja henkilöstön osaamistarpeista niin lyhyellä kuin pitkällä aikatahtaimella (Kallio & Sarvimäki 2006, 9, 15).

Työnantajalla on velvollisuus mahdollistaa jokaiselle työntekijälle osallistumismahdollisuus täydennyskoulutukseen. Työnantajan tulee olla hyväksynyt täydennyskoulutus, jolle työntekijä menee ja kyseenomaisen koulutuksen tulee liittyä työntekijän työtehtäviin. (Kallio & Sarvimäki 2006, 15.) Työntekijä ei ole kuitenkaan pakko ottaa vastaan hänelle tarjottua täydennyskoulutusta, vaan hän voi kieltäytyä siitä. Työntekijällä on kuitenkin oikeus ja velvollisuus osallistua ammattitaitoaan kehittäviin koulutuksiin. (Täydennyskoulutus 2008.)

Täydennyskoulutus on kuntien sosiaalihuollossa lakisääteistä eli siitä on säädetty Sosiaalihuoltolain 53 §:ssä. Laki astui voimaan 1.8.2005. Laissa on säädetty muun muassa siitä, että täydennyskoulutukseen pääsyyn eivät saa vaikuttaa työntekijän peruskoulutus, toimenkuva eikä työn vaativuus. (Sosiaalihuoltolaki 17.9.1982/710.)

Täydennyskoulutus voi olla muodoltaan lyhyt- tai pitkäkestoista, esimerkiksi koulutusten, kurssien tai koulutuspäivien muodossa olevaa koulutusta. Täydennyskoulutusta voivat järjestää muun muassa osaamiskeskukset, korkeakoulut, muut oppilaitokset

sekä erilaiset järjestöt. (Kallio & Sarvimäki 2006, 9.) Täydennyskoulutus voi olla myös koulutusta josta työntekijä saa itselleen ammatti- tai erikoisammattitutkinnon (Opetus- ja kulttuuriministeriö).

On tutkittu, että jokaisen työntekijän pitäisi saada 3-10 päivää vuodessa täydennyskoulutusta, mikä olisi riittävä määrä ammattitaidon ylläpitämiseksi. Täydennyskoulutuksen tulee olla aina suunnitelmallista. (Kallio & Sarvimäki 2006, 9.)

Täydennyskoulutuksen tarkoituksena ei ole tukea vain yhden työntekijän ammatillista osaamista vaan pohjaideana on se, että koulutusta voitaisiin hyödyntää koko työorganisaatiossa. Täydennyskoulutuksen taustalla ovat koko palvelujärjestelmän ja toimintakäytäntöjen uudistaminen ja kehittäminen. (Täydennyskoulutus 2008.)

Henkilöstön osaamista on arvioitava niin yksilö-, tiimi- kuin työyhteisötasolla tietyin väliajoin, jotta osaaminen pysyy tuoreena. Jokaiselle näille tasolle voidaan laatia arviointitilanteissa koulutussuunnitelmat. Työnohjaus tai uuden työntekijän työhönsä perehdyttäminen ei ole täydennyskoulutusta (Kallio & Sarvimäki 2006, 9, 16).

### **5.1 Tarpeen määrittely**

Ammatillisen täydennyskoulutuksen tarvetta voidaan määrittellä erilaisilla tutkimuksilla ja selvityksillä. Muina tarpeen määrittelijöinä voivat toimia muun muassa kehityskeskustelut tai muut työnantajan ja työntekijän väliset keskustelut, joissa voidaan keskustella työntekijän ammatillisesta osaamisesta ja sen mahdollisesta kehittämisestä.

Kaasinen-Parkatti on selvittänyt SuPerilaisten täydennyskoulutustilannetta vuonna 2003. SuPer eli Suomen lähi- ja perushoitaja liitto on lähi- ja perushoitajien ammattiliitto. Näin ollen Kaasinen-Parkatin tekemä kysely oli suunnattu lähi- ja perushoitajille. Kyselyn selvitettiin muun muassa sitä minkä muotoisiin täydennyskoulutuksiin työntekijät ovat osallistuneet, millaisia tarpeita heillä on täydennyskoulutuksilta, halukkuus ja esteet täydennyskoulutuksissa, kehittämisideat, löytyykö työntekijöiltä itseltään aktiivisuutta täydennyskoulutuksia kohtaan, kuka täydennyskoulutukset maksaa, onko kussakin työpaikassa omat eri tasojen kehittämissuunnitelmat koskien täydennyskoulutusta sekä onko työntekijöiden mahdollista käyttää tietokonetta työajalla ja mahdollisiin etämuotoisiin täydennyskoulutuksiin. (Kaasinen-Parkatti 2004, 5, 9,

10–13, 15, 17–18.) Itse lähdin selvittämään samaisia teemoja omassa selvityksessäni. Kohderyhmänäni olivat Etelä-Savon alueen lastensuojelulaitosten ohjaajat.

Kaasinen-Parkatin (2004, 5) mukaan täydennyskoulutusten tarkoituksena on lisätä työntekijöiden motivaatiota ja mahdollisesti pidentää työntekijöiden työikää. Työntekijöiden osallistuminen erinäisiin täydennyskoulutuksiin kertoo heidän halustaan pitää omaa osaamistaan ajan tasalla sekä heidän motivaatiostaan kouluttautua. Työntekijän vastuuseen kuuluu arvioida omia koulutustarpeitaan ja osallistua täydennyskoulutuksiin. Työntekijän tulee keskustella esimiehensä kanssa mahdollisista esille tulleista täydennyskoulutustarpeista, jolloin he voivat yhdessä tai erikseen pohtia mahdollista ja sopivaa täydennyskoulutusta juuri tälle työntekijälle. Kaasinen-Parkatin tutkimukseen osallistuneista suurin osa kertoi itse ehdottaneensa täydennyskoulutuksiin menoa, myös työnantajat ovat aktiivisia ehdottamaan työntekijöilleen täydennyskoulutuksiin menoa.

Työntekijät kokevat täydennyskoulutusten olevan keino ja eräs voimavara työssä jaksamiseen päivästä toiseen sekä täydennyskoulutukset antavat piristystä arkirutiineihin. Täydennyskoulutuksissa mahdollistetaan myös niihin osallistuvien työntekijöiden ajatusten ja kokemusten vaihto. (Kovanen & Soininen 2006, 15.) Mielestäni Kovanen ja Soininen ovat kiteyttäneet hyvin täydennyskoulutusten tärkeyden jokaisen työntekijän työssä ja arjessa jaksamisessa.

## **5.2 Arviointi, seuranta**

Kovanen ja Soininen (2007, 2–3, 9) tekivät vuonna 2007 puhelinhaastatteluna teema-haastattelun Etelä-Savon kuntien sosiaalityöntekijöille tai sosiaalityöntekijöiden valitsemille varahenkilöille. Kovanen ja Soinisen tekemän selvityksen tarkoituksena oli selvittää millaisista lähtökohdista Etelä-Savon kuntiin voitaisiin lähteä rakentamaan sosiaalihuollon täydennyskoulutuksen tukirakennetta sekä sitä millaisessa arvossa kussakin kunnassa täydennyskoulutusta pidetään. Selvityksen teemoina olivat täydennyskoulutusten erilaiset toimintatavat sekä toteutuuko täydennyskoulutusten suunnitelmallisuus ja järjestelmällisyys, täydennyskoulutusten arviointi ja seuranta sekä kuinka niitä hyödynnetään, osaaminen ja sen kehittäminen, tukirakenteiden luominen kuntiin sekä täydennyskoulutusten rooli osana kokonaisvaltaista kehittämistä sekä mahdollisissa henkilö- ja palvelustrategioissa.

Haastatteluun vastanneet kokivat, että kehityskeskustelut ovat työpaikoilla hyväksi. Näissä kehityskeskusteluissa yhtenä keskustelun aiheena ovat työntekijän omat henkilökohtaiset tarpeet osaamisensa kehityksessä, jolloin voi olla hyvä hetki pohtia täydennyskoulutus mahdollisuuksia. Täydennyskoulutushalukkuus on usein työntekijästä itsestään lähtevää tai työnantajan suosituksesta tulevaa. Osa vastanneista kuitenkin koki, että täydennyskoulutuksiin menoa ja siihen liittyviä muita seikkoja on vaikea suunnitella ennakolta, koska tieto täydennyskoulutuksista tulee usein hyvin viime tiipassa. Vastanneet kokevat hyvänä täydennyskoulutusten suuren valikoiman joka on ollut viime vuosina tarjolla, jotta jokainen voi valita itselleen omaa osaamistarvettaan koskevaa koulutusta. Täydennyskoulutuksia on myös suunniteltu juuri tietyille kunnalle tai tietyille organisaatiolle sopiviksi. (Kovanen & Soininen 2005, 19–20.)

## 6 TULEVAISUUDEN OSAAMINEN

Lastensuojelulaitoksissa tarvittava tulevaisuuden osaaminen tulee olemaan moninaista osaamisen tarvetta, koska tulevaisuus tuo tullessaan suuria muutoksia sosiaalialalla jolloin tarvitaan uudenlaista osaamista. Näitä muutoksia ilmenee muun muassa toimintaympäristöjen rakenteissa, jotka heijastuvat asiakastilanteisiin, joissa tarvitaan ajantasaista osaamista. Tällöin pelkkä sosiaalialan perinteinen osaaminen, asiantuntemus ja tämän hetkiset työmenetelmät eivät tule riittämään. Tulevaisuudessa asiakastyön nähdään vaikeutuvan entisestään, minkä nähdään johtavan siihen että sosiaalialalla työskenteleviltä henkilöiltä vaaditaan enemmän yksittäisten ilmiöiden ymmärtämistä. Asiakastyön vaikeutuessa työntekijöiden tulee osata työskennellä myös entistä haasteellisimpien tapausten kanssa. Haasteellisuutta lisäävät muun muassa ongelmien kasautuvuus sekä monimutkaistuvat ja vaikeutuvat asiakastilanteet. Pelkkä perusosaaminen ei siis enää riitä vaan työtä tulee kehittää jatkuvasti. Sosiaalialan työntekijöiden keskuudessa pyritään myös enemmän itsenäiseen päätöksen tekoon ja ongelmanratkaisukykyyn sekä asiakkaiden osallistamiseen. (Vuorensyrjä ym. 2006, 175, 179, 183, 203.)

Sosiaalialalla tehtävässä työssä tulee tulevaisuudessa korostumaan yhteistyön välttämättömyys. Myös tutkivan työotteen merkitys korostuu entisestään. Työ tulee olemaan tulevaisuudessa työntekijöitä kuormittavampaa, työnjako epäselvempää, palk-

kaus huonompaa, mutta palvelutarpeet tulevat kasvamaan. Myös ohjauksen ja neuvonnan merkitys asiakastilanteissa kasvaa. Nämä tekijät tulevat vaikuttamaan suurelta osin työntekijöiden työssä jaksamiseen. Sosiaalialan työntekijöiden tulee osata tulevaisuudessa organisoida ja johtaa niin ihmisiä, asioita kuin erilaisia prosessejakin. Työntekijän tulee osata olla myös tiimin, työryhmän ja verkoston jäsen, joka kykenee kehittämään omaa ja organisaation toimintaa työyhteisön omiin lähtökohtiin perustuen. (Vuorensyrjä ym. 2006, 202–203, 208.)

Tulevaisuudessa sosiaalialalla tullaan kilpailemaan osaavista työntekijöistä. Samalla päänvaivaa aiheuttaa kuitenkin myös se, että mistään saadaan tarpeeksi ihmisiä kouluttautumaan sosiaalialalle. (Vuorensyrjä ym. 2006, 202.)

Tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista lastensuojelulaitosten ohjaajat voivat saada muun muassa erilaisista täydennyskoulutuksista. Täydennyskoulutuksia järjestettäessä olisi hyvä huomioida koulutustarpeiden alueellisuus. Jotkin ongelmat saattavat kasautua tietyille maantieteelliselle alueelle, jolloin jonkin tietyn erityisosaamisen tarve voi olla toisella puolella Suomea vahvempi kuin toisella. Tulevaisuuden osaamisen tarpeet keskittyvät lähinnä ohjaajien oman asiantuntijuuden kehitykseen, uusiin ja haasteellisempiin ongelmiin, vähäisiin taloudellisiin resursseihin ja palveluiden supistamiseen entisestään. Tulevaisuudessa palveluita voidaan tulla hajauttamaan eri toimijoiden alle sosiaali- ja terveysalalla, jolloin osaamisen kenttä tulee olla laaja eri toimijoilla. Työvoiman saatavuus voi olla tulevaisuudessa yksi suuri kysymys niin koko sosiaalialalla kuin itse lastensuojelulaitoksissa. Tähän hetkinen henkilöstö lastensuojelulaitoksissa vanhenee ja eläköityy. Tällöin samalla tahdilla pitäisi pystyä kouluttamaan uusia alan ammattilaisia eläkkeelle jäävien työntekijöiden tilalle. Uusien tulevien sosiaalialan ammattilaisten haasteena tulee tulevaisuudessa olemaan myös työkentällä erottuminen. Jokaisella työntekijällä tulisi olla oma valttikortti, esimerkiksi erityisosaamista, jolla hän erottuisi muusta massasta. Kunkin työntekijän osaaminen toisin sanoin tuoteistetaan. (Viinamäki 2010, 122,125,128.)

Nykyaikana on pyritty siirtymään työparityöskentelyyn. Tällainen työskentelytapa helpottaa yhdelle työntekijälle kasautuvaa työtaakkaa ja haasteellisissakin tilanteissa asioita voidaan jakaa oman parin kanssa, joka on tietoinen sen hetkisestä vallitsevasta tilanteesta, esimerkiksi jonkun tietyn asiakkaan kohdalla. (Viinamäki 124.) Lastensuojelulaitosten arjessa työparityöskentely saattaa näkyä esimerkiksi omaohjaajan ja vas-



taavan ohjaajan työskentelynä tietyn nuoren kohdalla. Tällöin vastaavaohjaaja ja nuoren omaohjaaja osallistuvat yhdessä muun muassa asiakassuunnitelmapalaveriin.

## **7 SELVITYKSEN TOTEUTUS**

Kyselytutkimuksessa tutkija esittää tutkittaville kysymyksiä kyselylomakkeen muodossa. Kyselylomake toimii tutkimuksen mittausvälineenä. Kyselylomake voi koostua joko suljetuista kysymyksistä tai avoimista kysymyksistä tai sekä että. Kyselytutkimuksen liittyy kiinteästi myös saatekirje joka lähetetään tai toimitetaan itse kyselylomakkeen mukana vastaajalle. Saatekirjeestä nousee esille tutkimuksen tarkoitus, kuka tutkimuksen tekee ja kuinka vastaukset tullaan hyödyntämään. (Vehkalahti 2008, 11, 24, 47.)

### **7.1 Selvityksen tavoite**

Selvitykseni tavoitteena on tuoda esiin kokevatko ohjaajat tarvitsevansa sijaishuollossa täydennyskoulutusta, millaista täydennyskoulutusta he ovat ottaneet vastaan, millaista täydennyskoulutusta heidän mielestään lastensuojelulaitosten ohjaajat tarvitsevat sekä tarjotaanko heidän työpaikoiltaan täydennyskoulutusta ja jos, niin kuinka paljon.

### **7.2 Aineiston keruu**

Aineiston keruutavoikseni valitsin sekä sähköisen että paperimuotoisen kyselyn (LIITE 3). Toteutin kyselyn molemmissa muodoissa tammi-helmikuun vaihteessa vuonna 2011. Ennen varsinaista aineiston keruuta suoritin koekyselyn ennalta valittuun lastensuojelulaitokseen Etelä-Savossa. Koekyselyllä halusin testata kyselylomakkeen toimivuutta. En saanut yhtään kehitysehdotusta lomakkeesta. Kysyin heiltä luvan tehdä heidän laitoksessaan koekyselyn ja käyttää hyväkseni opinnäytetyössäni myös koekyselystä saamiani vastauksia. Sähköisen kyselyn tein Webropol- kyselyohjelman kautta. Sähköisessä muodossa kyselyn lähetin yhteensä kahdeksaan lastensuojelulaitokseen Etelä-Savon alueella. Paperiversiona kyselyn toteutin vain yhteen suurempaan lastensuojelulaitokseen Etelä-Savon alueella. Ehdotus paperiversioisesta kyselystä tuli kyseenomaiselta laitokselta itseltään.

Koekysely oli sekä sähköisenä että paperimuodossa anonyymi kysely. Tämä oli minulle selvää jo ennen kyselyn tekoa ja siitä pidin kiinni koko kyselyn ajan.

Olin kunkin lastensuojelulaitoksen johtajaan tai vastaavaan ohjaajan yhteydessä ennen kyselyn tekoa joulukuussa 2010. Joulun aika hieman häiritsi kyselyni valmisteluvaihetta, joten jouduin olemaan osaan näistä henkilöistä useamman kerran yhteydessä ja joissakin tapauksessa yhteyden sain vasta laitoksen yleisen sähköpostin kautta. Keräsin siis jokaisen laitoksen vakituisista työsuhteesta olleista ohjaajista sähköpostilistan. Sähköpostiosoitteita kerätessäni minulle heräsi myös epäily jonkin näköisestä yksityisyyden rajan rikkoutumisesta, kun ohjaaja antaa minulle oman henkilökohtaisen sähköpostiosoitteensa. Vain muutamalla lastensuojelulaitoksella on siis käytössä ohjaajilla omat työsähköpostit.

Lähetin sähköiset kyselylomakkeet, 46 kappaletta, saatekirjeineen (LIITE 1) ohjaajille tammikuun 2011 lopulla ja annoin heille kaksi viikkoa aikaa vastata kyselyyn. Kahden viikon vastausajan jälkeen, helmikuun alussa, vastauksista palautui 39,13 %. Päätin kokeilla vielä onneani ja lähetin kyselyn mahdollisille vastaajille vielä uudelleen ja muistutin heitä kyselyyn vastaamisesta sekä annoin heille viikon lisääaikaa vastaamiseen. Lopulta sähköisiä lomakkeita minulle palautui yhteensä 30 kappaletta. Vastausprosentiksi muodostui 65,2 %.

Paperimuotoiset kyselylomakkeet, 30 kappaletta, saatekirjeineen (LIITE 2) lähetin sähköisten lomakkeiden kanssa samoihin aikoihin tammikuun lopulla. Niiden vastausajaksi annoin 2,5 viikkoa, koska halusin ottaa huomioon kirjeiden toimitusajan. Näin heille jäi mielestäni yhtäläisesti aikaa vastata kyselyyn kuin sähköiseen kyselylomakkeeseen vastanneilla. Paperiversiollisia kyselylomakkeita lähetin 30 kappaletta ja niistä palautui 10 kappaletta.

Olin itse tyytyväinen saamaani vastausten määrään. Pelkäsin sen ennen kyselyntekoa jäävän pienemmäksi.

### **7.3 Eettisyys**

Eettinen näkökulma tulee esille siinä, kuinka käsittelen kyselylomakkeita. Pidän lomakkeet vain omassa hallussani enkä anna niiden joutua ulkopuolisten käsiin. Tuhoan

kyselylomakkeet silppurilla selvityksen päätyttyä, eli sen jälkeen kun olen saanut analysoitua vastaukset ja olen kirjoittanut niistä raportin.

Selvitykseni tarkoituksena oli, että lastensuojelulaitosten työntekijät voivat vastata vapaasti ja avoimesti asettamiini kysymyksiin kyselylomakkeessa. Näin ollen minun tulee turvata se, että heidän anonymisyytensä säilyi koko selvityksen ajan. Lähetin kyselylomakkeet Webropol-kyselyohjelman kautta heille heidän henkilökohtaisiin sähköposteihinsa tai työsähköposteihin riippuen siitä, millainen käytäntö kussakin lastensuojelulaitoksessa on. Vastauksista ei tule enää minulle päin ilmi sähköpostiosoitteet, koska tulen valitsemaan Webropol-kyselyohjelmasta kohdan, että vastaajat tulevat pysymään anonymoineina.

#### **7.4 Aineiston analysointi**

Sähköisessä muodossa lähettämäni kyselylomakkeet analysoin Webropol- kyselyohjelmaa hyödyntäen. Ohjelma muutti saamani vastaukset suoraan prosenttimuotoihin ja teki niistä taulukot.

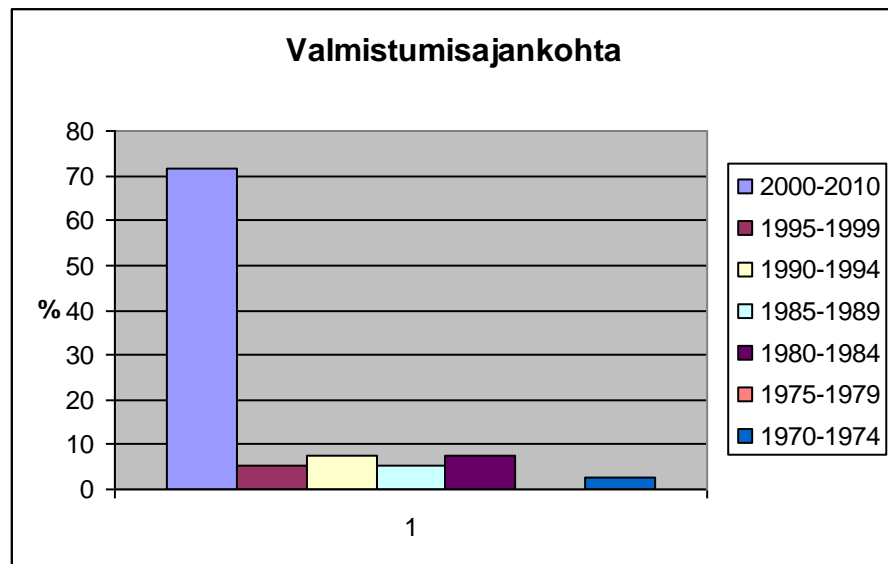
Paperimuodossa saamani kyselylomakkeet kävin aluksi lomake lomakkeelta läpi, jonka jälkeen tein niistä käsin muistiin panoja ja lopulta Excel-tilukot.

Yhdistin kaikki vastaukset vielä erikseen. Olinhan toteuttanut kyselyn kolmessa eri osassa eli: koekyselynä, sähköisenä kyselynä sekä paperimuotoisena kyselynä. Yhdistettyäni kaikki vastaukset tein jokaisesta vastauksesta kaavion havainnollistamaan vastauksia.

## **8 SELVITYKSEN TULOKSET**

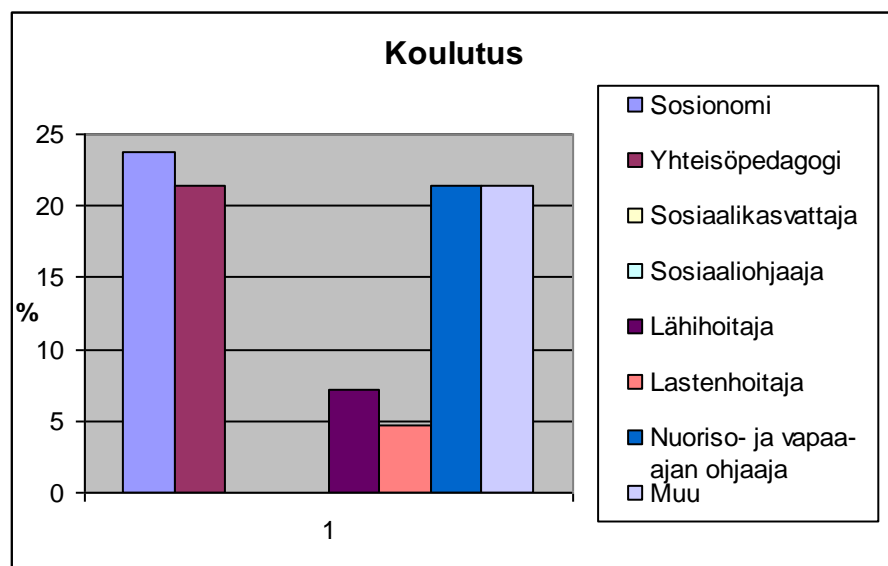
### **8.1 Vastaajien taustatiedot**

Selvitykseeni vastasi yhteensä 40 ohjaajaa Etelä-Savon alueen lastensuojelulaitoksista, joista 26 oli naisia ja 14 miehiä. Vastaajien keski-ikä oli noin 26–35 vuotta (40 % vastaajista). Vastaajista 71,8 % oli valmistunut 2000-luvulla. (Kuva 1.)



**Kuva 1. Vastaajien valmistumisajankohta**

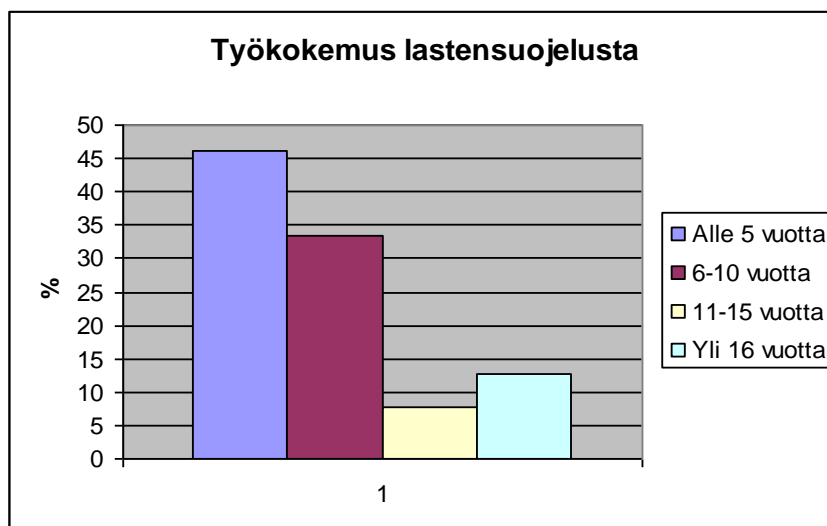
Vastaajien koulutuspohjat vaihtelivat paljonkin, aina lähihoitajasta teatteri-ilmaisun opettajaan. Eniten vastaajista oli kouluttautunut kuitenkin sosionomeiksi (23,8 %), yhteisöpedagogeiksi (21,4 %) tai nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajiksi (21,4 %). Vastaajista 7,1 % oli lähihoitajia ja 4,8 % lastenhoitajia. Muina selvityksestä esille nousseina ammattinimikkeinä olivat: sairaanhoitaja, erityisnuorisotyöntekijä, teatteri-ilmaisun opettaja, sosiaalialan ohjaaja, yhteiskuntatieteiden maisteri (YTM), kodinhoitaja, diakoni ja erityisohjaaja. (Kuva 2.)



**Kuva 2. Työsuhteen kesto nykyisessä työpaikassa**

## 8.2 Työkokemus

Työkokemusta vastaajilla lastensuojelusta oli keskimäärin alle viisi vuotta (Kuva 3.) ja tämänhetkisessä työpaikassaan he olivat myös työskennelleet keskimäärin alle viisi vuotta. (Kuva 4.)



**Kuva 3. Työkokemus lastensuojelusta**



**Kuva 4. Työsuhteen kesto nykyisessä työpaikassa**

## 8.3 Vastaanotettu ja hyödynnetty täydennyskoulutus

Vastaajista 65 % oli osallistunut viimeisen vuoden aikana täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuksina mainittiin muun muassa seuraavat: avekki-koulutus, erilaiset

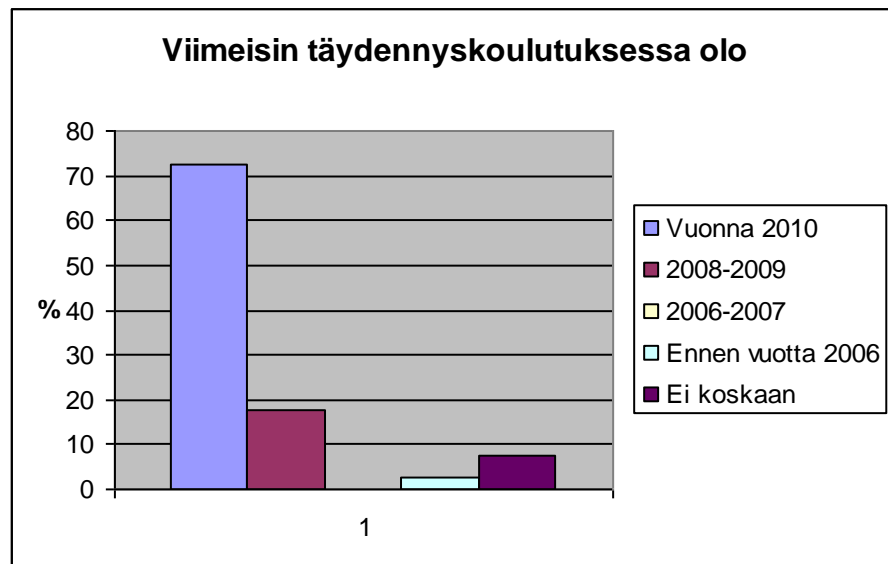
väkivaltaan ja sijaishuoltoon ja perheisiin liittyvät koulutukset, työmenetelmäkoulutukset, uuteen lastensuojelulakiin liittyvä koulutus, neuropsykiatrinen valmennus sekä turvallisuus ja lääkepassikoulutukset.

Vastaajat olivat osallistuneet viimeksi kuluneen vuoden aikana pääosin alle viiteen täydennyskoulutukseen (81,1 %). Vastaajista 5,4 %:a oli osallistunut yli viiteen. Vastaajista 13,5 %:lla ei ole ollut mahdollista osallistua yhteenkään täydennyskoulutukseen. (Kuva 5.)



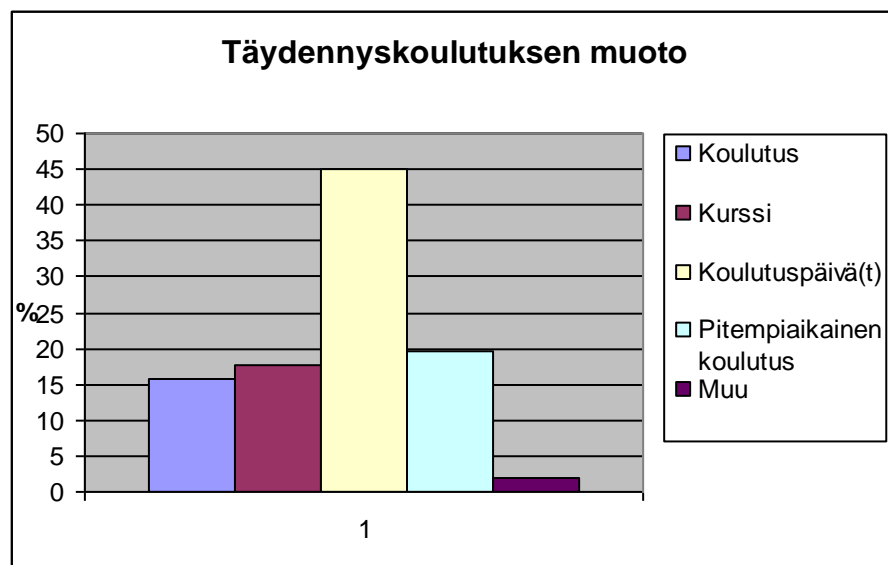
**Kuva 5. Täydennyskoulutusmahdollisuudet viimeisen vuoden aikana**

Syiksi täydennyskoulutuksista poisjääntiin kerrottiin olevan suuremmalti osin se, että on kyseessä uusi, vasta-aloittanut työntekijä, eikä mahdollisia täydennyskoulutuksia ole vielä tullut vastaan. Kyselyyn vastanneista 72,5 % oli ollut vuonna 2010 täydennyskoulutuksessa, 2008–2009 17,5 %, ennen vuotta 2006 2,5 %, kun taas 7,5 % ei ole koskaan ollut täydennyskoulutuksessa. (Kuva 6.)



**Kuva 6. Viimeisin täydennyskoulutuksessa olo**

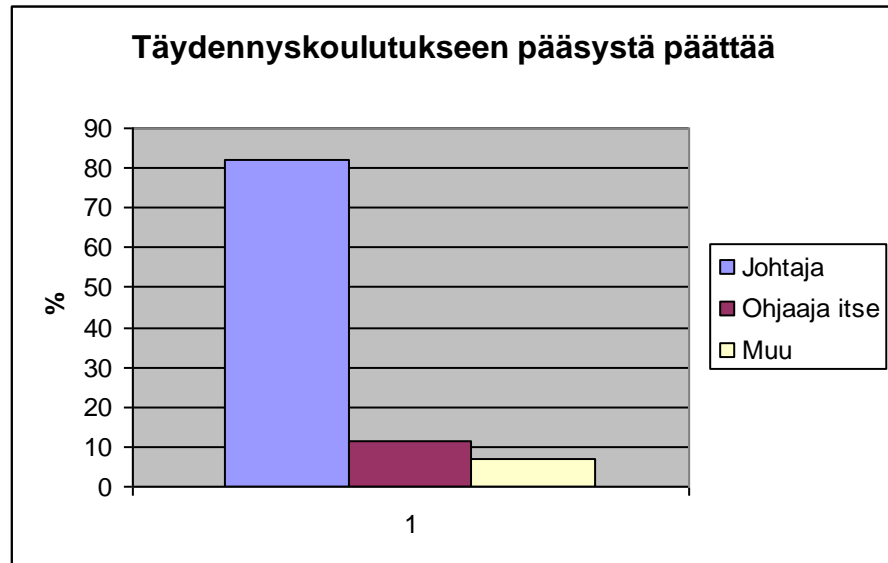
Täydennyskoulutukset, joihin vastaajat ovat osallistuneet, ovat olleet useimmiten koulutuspäiviä (45,1 %), pitempiaikaisia koulutuksia (19,6 %), kursseja (17,6 %) tai koulutuksia (15,7 %). (Kuva 7.)



**Kuva 7. Täydennyskoulutuksen muoto**

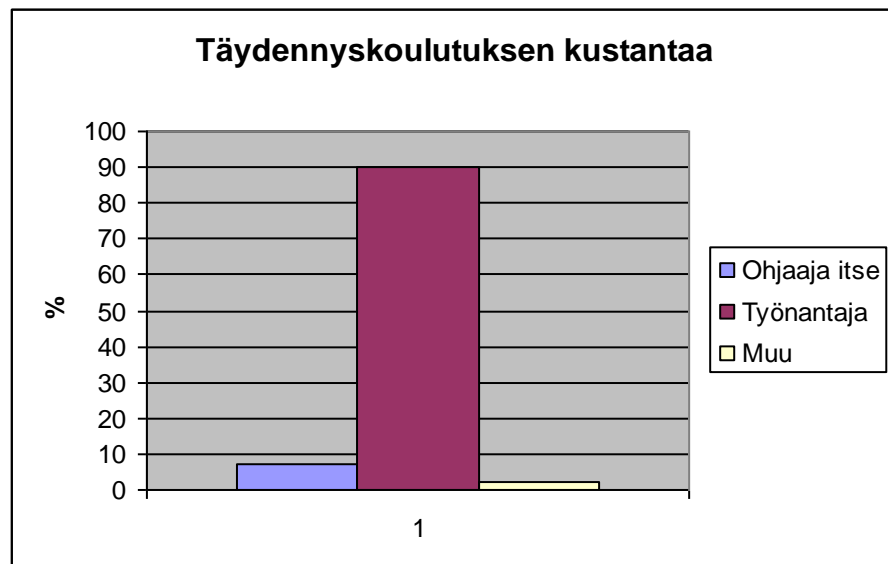
#### 8.4 Täydennyskoulutukseen pääsy

Täydennyskoulutukseen pääsystä kyseenomaisissa lastensuojelulaitoksissa vastaa laitoksen johtaja (81,8 %). Täydennyskoulutukseen pääsyyn voivat vaikuttaa myös ohjaaja itse sekä osaston tiimi tai koko työyhteisö. (Kuva 8.)



**Kuva 8. Täydennyskoulutukseen pääsystä päättää**

Täydennyskoulutuksen maksaa pääsääntöisesti työnantaja (90,2 %). Ohjaaja itse voi myös harvoissa tapauksissa joutua itse maksamaan koulutuksensa tai koulutuksella on ulkopuolinen rahoittaja, joka kustantaa koulutukseen pääsyn. (Kuva 9.)



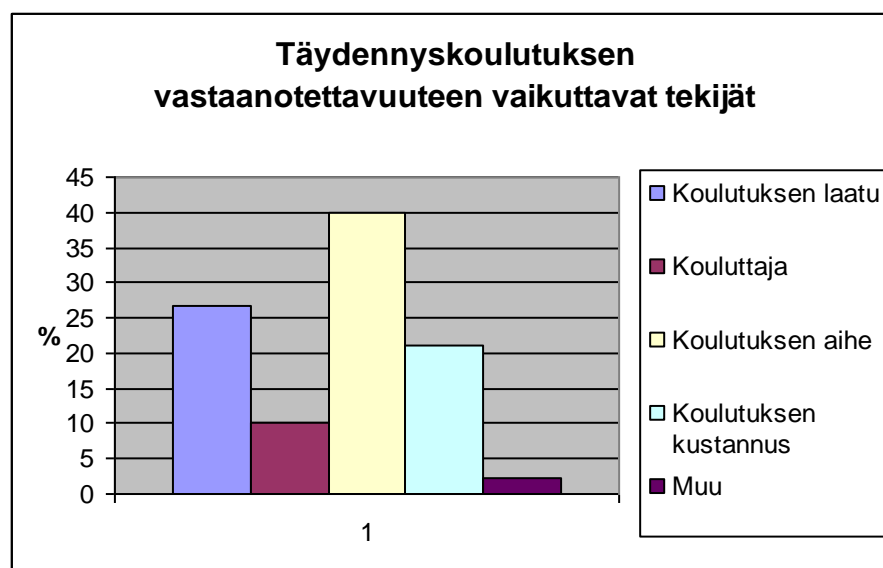
**Kuva 9. Täydennyskoulutuksen kustantaa**

Vastaajista 97,4 % kertoi, että heidän työpaikoiltaan tarjotaan täydennyskoulutusta. Täydennyskoulutus sallitaan työajalla kyselyyn osallistuneissa lastensuojelussa joko kokonaan (75,6 %) tai osittain (24,4 %).



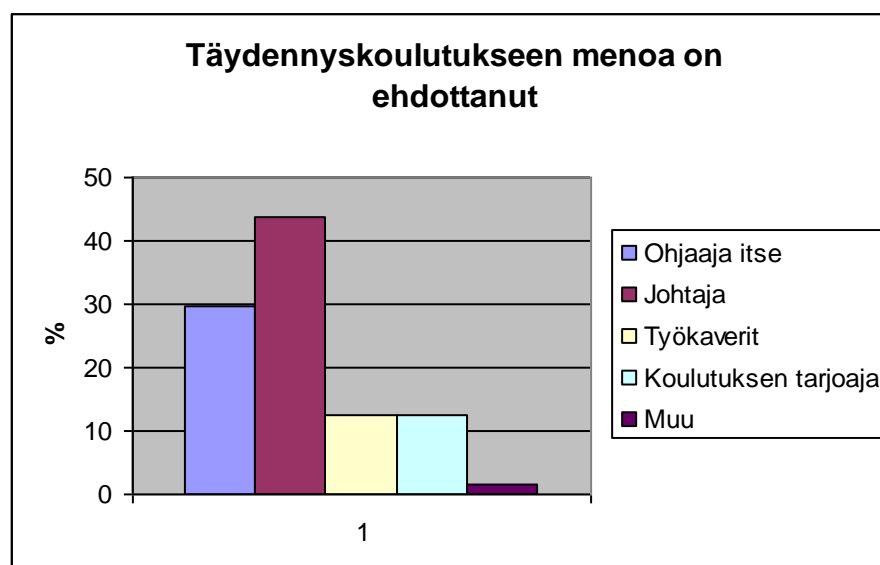
### 8.5 Täydennyskoulutuksen vastaanotettavuus

Täydennyskoulutukseen osallistumiseen vaikuttaa eniten koulutuksen aihe (40 %), mutta myös koulutuksen laatu (26,7 %) ja koulutuksen kustannukset (21,1 %). Vastaanotettavuuteen voivat myös vaikuttaa kouluttaja (10 %) ja muut seikat (2,2 %), kuten pakollisuus ja toteutustapa. (Kuva 10.)



**Kuva 10. Täydennyskoulutuksen vastaanotettavuuteen vaikuttavat tekijät**

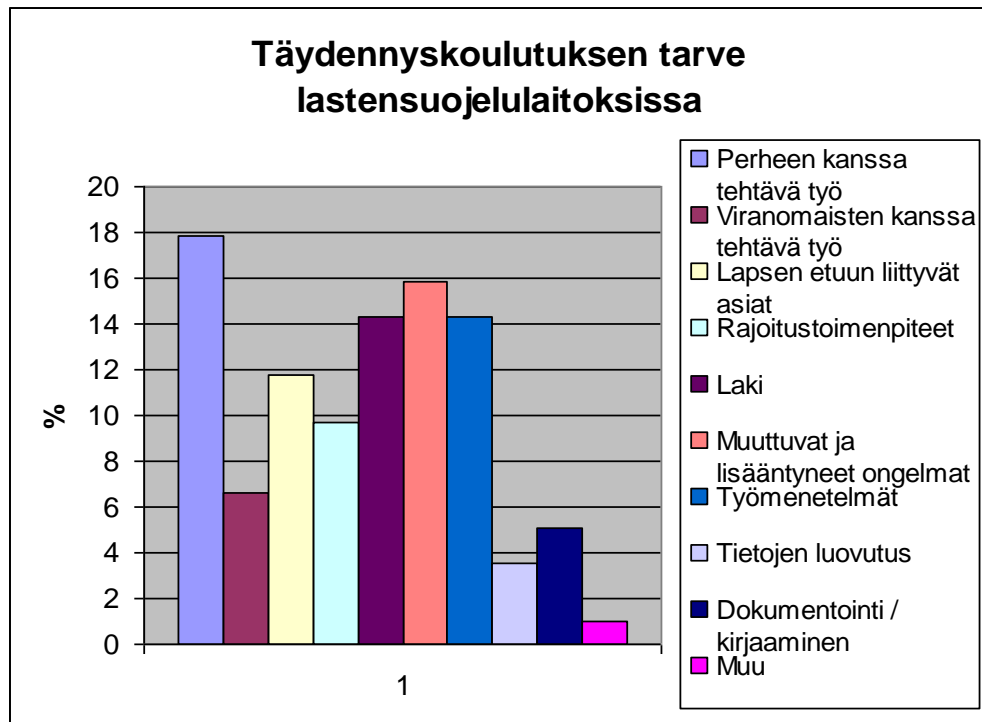
Esille nousi kiertoperiaate täydennyskoulutukseen pääsyssä, jotta jokainen saisi tasavertaisen mahdollisuuden täydentää koulutustaan ja ammattitaitoaan. Täydennyskoulutukseen menosta ehdotus tulee useimmiten johtajalta 43,8 % tai itse ohjaajalta 29,7 %. Vastaajien mukaan ehdotus voi tulla myös työkavereilta 12,5 %, koulutuksen tarjoajalta 12,5 % tai yhteistyötaholta 1,6 %. (Kuva 11.)



**Kuva 11. Täydennyskoulutukseen menoa on ehdottanut**

### 8.6 Täydennyskoulutuksen erityinen tarve lastensuojelulaitoksissa

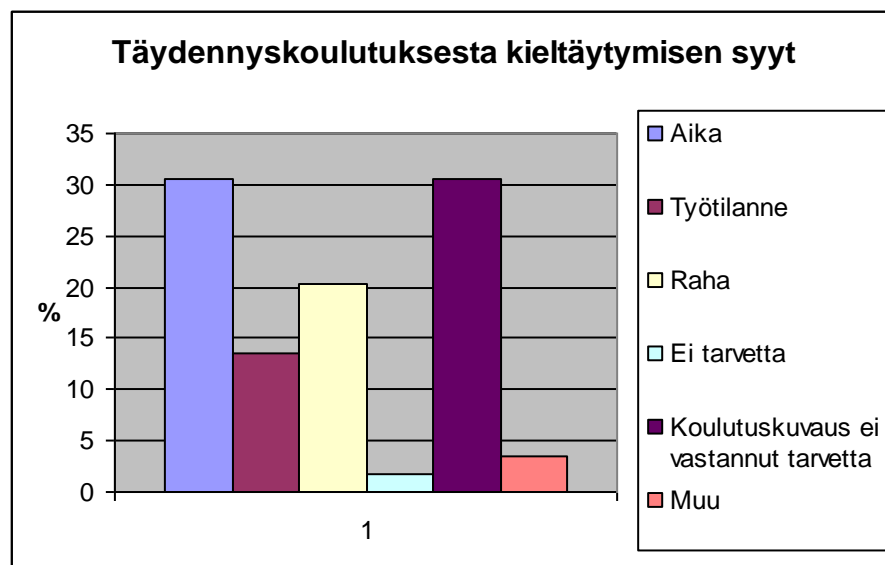
Kyselyyn vastanneiden ohjaajien mukaan täydennyskoulutusta tarvitaan eniten perheen kanssa tehtävään työhön (17,9 %), muuttuneisiin ja lisääntyneisiin ongelmiin (15,8 %), lakiin (14,3 %), työmenetelmiin (14,3 %) ja lapsen etuun liittyviin asioihin (11,7 %). Muina tärkeinä täydennyskoulutuskohteina pidettiin myös rajoitustoimenpiteitä (9,7 %), viranomaisten kanssa tehtävää työtä (6,6 %) sekä dokumentointi ja kirjaamista (5,1 %). Ohjaajat näkivät myös, että lastensuojelulaitoksissa tarvitaan koulutusta myös ohjaajan omiin voimavaroihin ja kehittymiseen ohjaajana liittyen, ohjattavien nuorten elämäntilanteen kokonaisvaltaisen ajatteluun ja vastuun kantamiseen sekä turvallisuuteen ja lääkehoitoon. (Kuva 12.)



**Kuva 12. Täydennyskoulutuksen tarve lastensuojelulaitoksissa**

### 8.7 Täydennyskoulutuksesta kieltäytymisen syyt

Yleisin täydennyskoulutuksista kieltäytymisen syy vastaajien mukaan oli ajan puute (30,5 %), mutta myös rahalla (20,3 %) ja sillä että koulutuskuvaus ei vastaa koulutus-tarvetta (30,5 %) nähdään olevan merkitystä. Myös työtilanne (13,6 %) vaikuttaa vastaanotettavuuteen. (Kuva 13.)



**Kuva 13. Täydennyskoulutuksesta kieltäytymisen syyt**

Vastaajista 96,8 % pitääkin täydennyskoulutusmahdollisuuksia tärkeinä, kun taas 3,2 % ei osaa sanoa kuinka tärkeänä pitää täydennyskoulutusmahdollisuuksia.

## 9 POHDINTA

Miesten suuri vastausprosentti, joka oli 35 %:a, kyselyssä yllätti minut. Kyselyyni vastanneista 14 oli miehiä kun taas naisia oli 26. Sosiaalialaa pidetään usein hyvin naisvoittoisen ja –valtaisena alana. Näkykö naisvaltaisuus kuitenkin vain sosiaalialan muilla sektoreilla, kun taas lastensuojelulaitoksissa työskentelisi moni sosiaalialalle valmistunut mies. Uskon, että lastensuojelulaitosten työ vetää puoleensa suurimman osan miehistä, jotka työskentelevät lastensuojelun parissa.

Kyselyyn vastaajien lyhyt työkokemus lastensuojelusta sekä lyhytaikainen työsuhde nykyiseen lastensuojelulaitokseen olivat myös yllätys. Ilmeisesti työntekijöiden vaihtuvuus näissä työpaikoissa on ollut viime vuosina suuri. Vuorensyrjän ym. (2006, 188) mukaan sosionomin ammattinimike sosiaalialalla on varsin tuore ja tästä syystä sosionomit ovat varsin nuoria ja vasta työmaailmaan siirtyneitä. Tämä voisi mielestäni hyvin selittää selvityksessäni esille noussutta lastensuojelulaitosten ohjaajien nuorta ikää sekä lyhyttä työkokemusta alalta ja lyhyttä työsuhdetta tämän hetkisessä työpai-  
kassaan.

Vastausvaihtoehdoiksi keräsin kyselylomaketta laatiessani yleisimpiä sosiaalialan työntekijöiden ammattinimikkeitä. Sosiaalialan ammattihenkilön on opiskellut joko ammattikoulussa toisen asteen tutkinnon tai korkeakoulututkinnon joko ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa (Ammatit ja kelpoisuudet). Sosiaalialan työntekijöiden kelpoisuusehdot on säädetty laissa sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuus vaatimuksista (29.4.2055/272). Tässä kyseisessä laissa on määritelty mahdolliset sosiaalialalla toimivien henkilöiden ammattinimikkeet. Kyselyyn vastanneista monet olivat kouluttautuneet juuri sosionomeiksi, yhteisöpedagogeiksi sekä nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajiksi. Näiden tavanomaisimpien ammattinimikkeiden lisäksi löytyi myös muu joukko ammattialoja, jotka tuovat oman erikoisosaamisensa kuhunkin laitokseen.

Kyselystäni nousi esille, että vastaajat ovat joutuneet kieltäytymään täydennyskoulutusmahdollisuuksista ajan, rahan ja työtilanteen vuoksi sekä siksi ettei täydennyskoulutus ole vastannut työntekijän tarvetta täydennyskoulutuksesta. Talentia -lehdessä 8/10 (Merilä 2010, 30) Tolosen mukaan ammatillisen täydennyskoulutuksen tarjontaan vaikuttaa sen, että kunnat säästävät koulutusmenoissaan. Sosiaaliturva lehden (Saarinen 2005, 5) artikkelissa Sarvimäki puolestaan näkee, että ammatillisen täydennyskoulutuksen vastaanotettavuuteen ja tarjottavuuteen vaikuttavat esimiehen vastuu alaistensa täydennyskouluttautumisesta ja työntekijöiden oma vastuu ottaa vastaan täydennyskoulutusta. Työntekijöiden halu ottaa täydennyskoulutusta vastaan on kuitenkin toisinaan nihkeää. Kallio ja Sarvimäki (2006,13) kokevat myös, että raha ja sijaisten puute ovat suuri ongelma ammatillisesta täydennyskoulutuksesta puhuttaessa työpaikoilla. Kyselyyni vastanneista kukaan ei suoraan maininnut, että heidän työpaikoillaan täydennyskoulutukseen pääsyn esteenä olisi ollut sijaisten puute. Sarvimäki kokee myös, että tiedon paljous sekä nykyaikana esillä olevat muutokset ja kehitys laistavat työntekijöiden motivaation osallistua ammatillista täydennyskoulutusta. Työntekijöiden suuri vaihtuvuus voi olla Sarvimäen mukaan myös yksi tekijä, joka vaikuttaa ainakin koulutusten suunnitteluun.

Kallio ja Sarvimäki (2006, 13–14) painottavat, että ammatillinen täydennyskoulutus voi olla niin pitkä- kuin lyhytkestoinenkin koulutus. Pääasia on se, että koulutus kytkeytyy oleellisesti koulutuksessa olevan työntekijän työtehtäviin. Kyselyyni vastanneista suurin osa olikin osallistunut erilaisille koulutuspäiville. Myös kurssit, koulutukset ja pitempiaikaiset koulutukset olivat olleet vastaajien suosiossa. Kallion ja Sarvimäen mukaan työnantajan tulee olla myös hyväksynyt kyseenomainen täydennyskoulutus, johon työntekijä osallistuu.

Sarvimäen (Saarinen 2005, 4) mukaan itse työntekijän tulee kantaa suurin vastuu omasta täydennyskoulutuksestaan ja omasta ajan tasalla olevasta ammattitaidostaan. Sarvimäki kokee, ettei vastuu voi kuitenkaan olla yksistään työntekijällä, vaan oman vastuunsa saa kantaa myös työnantaja jonka tulee kannustaa alaisiaan erilaisiin koulutuksiin. Tämä vastuun kanto näkyi selvityksessäni siinä, että 29,7 % työntekijöistä oli itse ehdottanut täydennyskoulutukseen menoa. Havaittavissa oli myös työnantajien aktiivisuus tarjota täydennyskoulutusta, kun 43,8 % työnantajista oli ehdottanut työntekijälleen täydennyskoulutukseen menoa. Tästä voi päätellä, että työnantajat ovat aktiivisempia tarjoamaan täydennyskoulutusta kuin työntekijät sitä ehdottamaan työn-

antajilleen. Tolosen (Merilä 2010, 31) mukaan työntekijän on itse tuotava työnantajalleen esille mahdollinen täydennyskoulutuksen tarve, josta he voivat yhdessä lähteä etsimään työntekijälle sopivaa ja mahdollista täydennyskoulutusta. Työntekijä tietää itse parhaiten millaisesta koulutuksesta hyötyy ja hän voi pohtia myös koulutuksen hyötyä koko työyhteisön kannalta, millaisesta ammatillisesta täydennyskoulutuksesta voisi hyötyä mahdollisesti koko työyhteisö. Sarvimäki (Saarinen 2005, 4) nostaakin esille, että vain harvoissa tilanteissa jaetaan sellaista tietoa minkä vain yksi ihminen voisi tehokkaasti hyödyntää. Näin ollen hänen mielestään on tärkeää valita koulutukseen henkilö, joka kykenee koulutuksen jälkeen jakamaan tätä kallista tietoa muillekin.

Tolosen (Merilä 2010, 30) mukaan ammatillisen täydennyskoulutuksen tulisi kustantaa koulutukseen menevän työntekijän työnantaja ja kyseenomaisen työnantajan tulisi laskea koulutukseen menevä aika työtunneiksi. Selvityksestäni nousi ilmi, että suurimassa osassa (90,2 %) Etelä-Savon alueen lastensuojelulaitoksista työnantajat kustantavat täydennyskoulutukset alaisilleen. Vain 7,3 % ilmoitti joutuneensa itse maksamaan koulutuksen, kun taas 2,4 % kertoi ulkopuolisen tahon kustantaneen koulutuksen. Kaikissa selvitykseeni osallistuneissa lastensuojelulaitoksissa täydennyskoulutukset sallitaan joko kokonaan tai osittain työajalla.

Sarvimäen (Saarinen 2005, 5) mukaan henkilöstön toimenkuvat ovat nykyaikana moninaisemmat. Vaaditaan erityisosaamista, jota on päivitettävä erilaisilla koulutuksilla. Sarvimäen mukaan juuri erityisosaamisen tarve lisää koulutustarvetta. Erityisosaamisen tarve nousi esille kyselyssäni tiedustellessani vastaajien tarpeita täydennyskoulutuksilta. Selvitykseeni vastanneet kokivat tarvitsevänsä hyvin monimuotoista ja erilaisia koulutuksia pysyäkseen ajan tasalla omassa osaamisessaan. Pääasiassa täydennyskoulutusta vastanneet kokivat tarvitsevänsä perheen kanssa tehtävässä työssä, lapsen etuun liittyvissä kysymyksissä, laissa, muuttuneista ongelmista ja erilaisista työmenetelmistä.

Tolonen (Merilä 2010, 31) tuo ilmi, että yksi ammatillisesta täydennyskoulutuksesta kieltäytymisen syy voi olla liika kuormitus työtovereille yhden työntekijän poissa ollessa. Tällöin koulutuksessa olevan työntekijän työt kasautuisivat muiden työntekijöiden hartioille, jolloin koulutukseen pääsijä mieluummin kieltäytyy koulutuksesta kuin menee sinne. Täydennyskoulutukseen menevän työntekijä tulisi kuitenkin pohtia en-

nen koulutusta työnantajan kanssa sitä, kuinka hänen työnsä hoidetaan hänen poissa ollessaan. Tolonen jatkaa myös siitä, että monikaan vastavalmistunut ei tiedä oikeuttaan täydennyskoulutukseen eikä tämän vuoksi uskalla pyytää tällaista koulutusmahdollisuutta. Jokaisella vastavalmistuneella tai määräaikaissä työsuhteessakin olevalla työntekijällä on samanlaiset oikeudet ammatilliseen täydennyskoulutukseen kuin vakituisilla työntekijöillä. Sarvimäki (Saarinen 2005, 4) painottaakin, että työnantajan kannattaa tukea mahdollisimman paljon työntekijöidensä ammatillista täydennyskoulutusta työaikajärjestelyillä. Tolosen (Merilä 2010, 30) mukaan hyvän työpaikan tunnistaa siitä, että työnantaja kannustaa ja mahdollistaa alaistensa oman ammattitaidon jatkuvan kehittämisen, esimerkiksi ammatillisen täydennyskoulutuksen muodossa. Ammatillisissa täydennyskoulutuksissa työntekijä voi kohottaa omaa työmotivaatioaan ja laittaa omaa osaamistaan ajan tasalle. Tällöin paranee myös työpaikan tehokkuus.

Täydennyskoulutuksen ideaali työpaikoilla on se, että yksi työntekijä käy täydennyskoulutuksessa ja istuttaa sieltä oppimiaan ja hyväksi kokemiaan asioita, kuten työmenetelmiä tai parannusehdotuksia muille työntekijöille työpaikallaan. Jäin pohtimaan kuitenkin sitä, mikä omassa selvityksessäni ei noussut esille, että kuinka paljon kuitenkaan näitä ammatillisia täydennyskoulutuksia yksi ihminen voi hyödyntää tai opettaa koko työyhteisölle, vai jääkö se vain yhden ainoan työntekijän erityisosaamiseksi?

## 9.1 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyöprosessi on kulkenut suunnilleen syksyllä tekemäni aikataulun mukaisesti, vaikka opinnäytetyöprosessi on ollut haastava ja aikaa vievä. Prosessin monivaiheisuus kuitenkin toi uutta motivaatiota itselleni. Missään vaiheessa opinnäytetyön teosta ei tullut minulle vaikeaa tai pakonomaista toimintaa, vaan loppuvaiheen opintoni, harjoitteluni ja niihin liittyneet tehtävät tasapainottivat ja toivat sopivia taukoja opinnäytetyön tekoon.

Tarkoitukseni oli selvittää opinnäytetyössäni Etelä-Savon lastensuojelulaitoksissa työskentelevien ohjaajien täydennyskoulutustarpeita, täydennyskoulutuksen tarjottavuutta ja vastaanotettavuutta. Mielestäni onnistuin tässä hyvin. Huomaan kuitenkin nyt selvityksen tehtyäni ja vastauksia pyöriteltäni, että kysely saattoi kuitenkin olla hieman liian suljettu. Ennen selvityksen tekoa pelkäsin sitä, että teen kyselystä liian

avoimen, jolloin aineiston hallinta olisi vaikeaa. Koen kuitenkin, että joissakin kysymyksissä olisin voinut jättää vastaajille enemmän tilaa muotoilla vastauksiaan, esimerkiksi liittyen siihen millaista täydennyskoulutusta tarvitaan nykypäivänä lastensuojelulaitosten ohjaajien keskuudessa. Nyt vastaukset oli helppo rastia, eikä pohdintaa ehkä avoimeen kohtaan syntynyt niin paljoa.

Kyselyn tehtyäni ja vastaukset saatuani minulle alkoi kummuta jatkokysymyksiä selatessani vastauksia. Halutessani olisin voinut jatkaa selvitystäni, mutta päätin että jätän nämä mieltäni askarruttamaan jääneet kysymykset jatkotutkimusehdotuksiksi.

Minulla oli varasuunnitelma kyselyä varten, jos olisi käynyt niin, etten olisi saanut vastauksia lastensuojelulaitosten ohjaajilta takaisin. Olisin tuolloin pienentänyt otostani eli lastensuojelulaitosten määrää ja olisin käynyt henkilökohtaisesti haastattelemassa ohjaajia. Pohdin myös jossain vaiheessa, että olisin voinut varasuunnitelmana vaihtaa sähköisen kyselyn kokonaan paperimuotoiseen.

## **9.2 Jatkotutkimusehdotukset**

Mielestäni eräänä jatkotutkimuksen kohteena voisi olla täydennyskoulutuksen hyödynnettävyys lastensuojelulaitoksissa. Tutkittavana ilmiönä siis olisi se, kuinka yksi koulutuksessa käynyt ohjaaja pystyy jakamaan oppimansa tiedon, vai jakaako hän sitä? Pitääkö hän sen omana osaamisalueenaan?



## LÄHTEET

Aalto-Setälä, Terhi, Marttunen, Mauri & Pelkonen, Mirjami 2003. Nuorten päihdehäiriöt ja muut mielenterveyden häiriöt – Tietoa nuorten kanssa työskenteleville aikuisille. Kansanterveyslaitos. Mielenterveyden ja alkoholitutkimuksen osasto. HYKS. Peijaksen sairaala. Psykiatrian tulosityksikkö. Nuorisopsykiatrian vastuualue.

AD/HD lapsi perheessä. WWW-dokumentti. <http://terveysnetti.turkuamk.fi/perhenetti/ADHD/tarkkaavaisuushairio.html>. Ei päivitystietoa. Luettu 7.5.2011.

Ammatit ja kelpoisuudet. WWW-dokumentti. <http://www.talentia.fi/index.php?&id=448>. Ei päivitystietoa. Luettu 29.3.2011.

Hoito ja kasvatusta sijaishuollossa. WWW-dokumentti. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/hoitojakasvatus/>. Päivitetty 31.12.2008. Luettu 10.11.2010.

Isoherranen, Kaarina 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Vantaa: WSOY.

Jälkihuolto. WWW-dokumentti. <http://www.sosiaaliportti.fi/fiFI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/jalkihuolto/>. Päivitetty 4.2.2010. Luettu 31.10.2010.

Kaasinen-Parkatti Leena 2004. Mistä siihen aikaa jos resurssit niukat – Täydennyskoulutusselvitys 2004. WWW-dokumentti. Saatavilla: [http://www.superliitto.fi/datafiles/userfiles/File/selvitykset/Taydennyskoulutusselvitys\\_2004.pdf](http://www.superliitto.fi/datafiles/userfiles/File/selvitykset/Taydennyskoulutusselvitys_2004.pdf). Luettu 27.10.2010.

Kallio, Anu & Sarvimäki Pirjo (toim.) 2006. Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositukset – Opas kunnille ja kuntayhtymille. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Koululaisen mielenterveys. WWW-dokumentti. <http://www.asemanlapset.fi/articles/451/>. Ei päivitystietoa. Luettu 6.5.2011.

Kovanen, Pauliina & Soininen Mali 2007. Kartoitus sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta Etelä-Savon kunnissa. WWW-dokumentti. [http://www.isonetti.net/julkaisut/Taydennyskoulutuskartoitus\\_ES.pdf](http://www.isonetti.net/julkaisut/Taydennyskoulutuskartoitus_ES.pdf). Luettu 6.4.2011.

Laakso, Riitta & Saikku, Peppi 1998. Hyvä huostaanotto. Stakesin aiheita 28/1998. Helsinki: Stakes.

Laaksonen, Sari (toim.) 2004. Jälkihuolto-opas. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 17. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto.

Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1983/19830361>. Ei päivitystietoa. Luettu 28.2.2011.

Lasten ja nuorten käytöshäiriöt. WWW-dokumentti. [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00382](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00382). Luettu 7.5.2011. Päivitetty 23.7.2010.

Lastenkoti, nuorisokoti. WWW-dokumentti. <http://www.sosiaaliportti.fi/Page/1eb4dae7-21ae-430a-9268-568a7d8ab71c.aspx>. Päivitetty 31.12.2008. Luettu 18.4.2011.

Lastensuojelulaitokset. WWW-dokumentti. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-fi/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/muodot/lastensuojelulaitokset/>. Päivitetty 31.12.2008. Luettu 18.4.2011.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. WWW-dokumentti. [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajan\\_tasa/2007/20070417](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajan_tasa/2007/20070417). Ei päivitystietoa. Luettu 23.2.2011.

Maahanmuuttajat lastensuojelun asiakkaina. WWW-dokumentti. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/erityiskysymykset/maahanmuuttajat/>. Päivitetty 28.1.2011. Luettu 2.5.2011.

Merilä, Johanna 2010. Koulutus kannattaa aina. Talentia 8/10, 30–31.

Mielenterveys. WWW-dokumentti. [http://www.vaestoliitto.fi/murkun\\_kanssa/tietoa/mielenterveys2/](http://www.vaestoliitto.fi/murkun_kanssa/tietoa/mielenterveys2/). Ei päivitystietoa. Luettu 6.5.2011.

Nikander, Pirjo 2004. Moniammatillinen yhteistyö sosiaali- ja terveydenhuollon haasteena. Vuorovaikutuksellinen näkökulma. WWW-dokumentti. <http://www.uta.fi/~pirjo.nikander/Nikander.pdf>. Luettu 2.5.2011.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. WWW-dokumentti. [http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus\\_ja\\_vapaa\\_sivistystyoe/aikuiskoulutusjaerjestelmae/henkiloestokoulutus/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/aikuiskoulutusjaerjestelmae/henkiloestokoulutus/?lang=fi). Ei päivitystietoa. Luettu 31.10.2010.

Puumalainen, Leena 2007. Psykiatrisen osaston sairaanhoitajien käsityksiä lääketaitohoidostaan – Täydennyskoulutuksen tarpeen kartoitus. Diakonia-ammattikorkeakoulu/Lahden ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. WWW-dokumentti. [http://kirjastot.diak.fi/files/diak\\_lib/Lahti2007/ec3157\\_LAHTI\\_PUUMALAINEN\\_2007.pdf](http://kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Lahti2007/ec3157_LAHTI_PUUMALAINEN_2007.pdf). Luettu 27.10.2010.

Saarin, Erja 2005. Täydennyskoulutukseen tarvitaan suunnitelmallisuutta. Sosiaaliturva 8/2005. 4–6.

Saastamoinen, Kati 2010. Lapsen asema sijaishuollossa – Käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita.

Sijaishuolto. WWW-dokumentti. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/>. Päivitetty 17.9.2010. Luettu 30.10.2010.

Sinkkonen, Jari & Pihjala Päivi (toim.) 1999. Ulos umpikujasta – Miten auttaa tunnehäiriöistä lasta?. Porvoo: WSOY.

Sosiaalihuoltolaki 17.9.1982/710. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710>. Luettu 31.10.2010.

Suominen, Sauli & Tuominen, Merja 2007. Palveluohjaus – Portti itsenäiseen elämään. Helsinki: Profami Oy.

Tuki lapsen ja perheen ongelmatilanteen selvittämiseen. WWW-dokumentti. [http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/avohuolto/muut\\_tukitoimet/ongelmatilanteenselvittaminen/](http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/avohuolto/muut_tukitoimet/ongelmatilanteenselvittaminen/). Päivitetty 31.12.2008. Luettu 2.5.2011.

Täydennyskoulutus. WWW-dokumentti. <http://www.sosiaaliportti.fi/fiFI/lastensuojelunkasikirja/tyontuki/taydennyskoulutus/>. Päivitetty 31.12.2008. Luettu 30.10.2010.

Vehkalahti, Kimmo 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Viinamäki, Leena (toim.) 2010.. Sosionomin ammatti ja työ 2010-2025 – Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK ja ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 3/2010.

Vuorensyrjä, Matti, Borman, Merja, Kemppainen, Tarja, Mäntysaari, Mikko & Pohjola, Anneli 2006. Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis- ja työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA). Loppuraportti. Sosiaalityön julkaisusarja 4. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Hyvä kyselyyn vastaaja!

Opiskelen Mikkelin ammattikorkeakoulussa viimeistä vuotta sosionomiksi. Teen opinnäytetyökseni selvitystä ammatillisen täydennyskoulutuksen tarpeesta Etelä-Savon alueen lastensuojelulaitosten ohjaajille. Ohjaajilla kyselyssäni tarkoitan vakituksessa työsuhteessa olevia ko. lastensuojelulaitoksessa työskennelleitä henkilöitä. Jos kyselyyn vastaajana on lastensuojelulaitoksen johtaja, toivon hänen vastaavan ohjaajan näkökulmasta. Osa laitosten johtajista saattaa työskennellä myös ohjaajan tehtävissä.

Tutkimuksen tuloksia hyödynnän opinnäytetyössäni.

Kyselyäni varten en ole hankkinut erillisiä tutkimuslupia, vaan jokainen ohjaaja antaa oman suostumuksensa vastausten hyödyntämiseen opinnäytetyössäni vastaamalla kyselyyn.

Löydätte tästä sähköpostistani Internet-osoitteen, josta pääsette vastaamaan kyselyyn. Lomakkeen täyttäminen on helppoa, mutta pyydän teiltä huolellisuutta sen täytössä. Lomakkeen täyttöön kuluu aikaa noin 5-10 minuuttia.

Tutkimus on luottamuksellinen ja jokainen siihen vastaava henkilö vastaa kyselyyn anonyymina.

Vastaattehan 4.2.2011 mennessä. Vastauksenne on minulle tärkeä!

Ystävällisin terveisin,

Sanna Poikonen

Sosionomi-opiskelija

Sosiaalialan koulutusohjelma

Mikkelin ammattikorkeakoulu

**Hyvä kyselyyn vastaaja!**

Opiskelen Mikkelin ammattikorkeakoulussa viimeistä vuotta sosionomiksi. Teen opinnäytetyökseni selvitystä ammatillisen täydennyskoulutuksen tarpeesta Etelä-Savon alueen lastensuojelulaitosten ohjaajille. Ohjaajilla kyselyssäni tarkoitan vakituksessa työsuhteessa olevia ko. lastensuojelulaitoksessa työskennelleitä henkilöitä. Jos kyselyyn vastaajana on lastensuojelulaitoksen johtaja, toivon hänen vastaavan ohjaajan näkökulmasta. Osa laitosten johtajista saattaa työskennellä myös ohjaajan tehtävissä.

Tutkimuksen tuloksia hyödynnän opinnäytetyössäni.

Kyselyäni varten en ole hankkinut erillisiä tutkimuslupia, vaan jokainen ohjaaja antaa oman suostumuksensa vastausten hyödyntämiseen opinnäytetyössäni vastaamalla kyselyyn.

Lomakkeen täyttäminen on helppoa, mutta pyydän teiltä huolellisuutta sen täytössä. Lomakkeen täyttöön kuluu aikaa noin 5-10 minuuttia.

Tutkimus on luottamuksellinen ja jokainen siihen vastaava henkilö vastaa kyselyyn anonyymina.

Lähetättehän vastauslomakkeet minulle viimeistään 8.2.2011 oheisessa palautuskuoressa. Palautuskuoren postimaksu on maksettu!

Ystävällisin terveisin,

Sanna Poikonen  
Sosionomi-opiskelija  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Mikkelin ammattikorkeakoulu

**Selvitys ammatillisen täydennyskoulutuksen tarpeesta  
-Etelä-Savon lastensuojelulaitosten ohjaajat**

Rastita sopivin vaihtoehto!

***1. Ikä***

- ☐ alle 25 vuotta
- ☐ 26–35 vuotta
- ☐ 36–45 vuotta
- ☐ 46–55 vuotta
- ☐ yli 56 vuotta

***2. Sukupuoli***

- ☐ Nainen
- ☐ Mies

***3. Valmistumisajankohta***

- ☐ 2000–2010
- ☐ 1995–1999
- ☐ 1990–1994
- ☐ 1985–1989
- ☐ 1980–1984
- ☐ 1975–1979
- ☐ 1970–1974
- ☐ Ennen vuotta 1970

***4. Koulutus***

- ☐ Sosionomi
- ☐ Yhteisöpedagogi
- ☐ Sosiaalikasvattaja
- ☐ Sosiaaliohjaaja
- ☐ Lähihoitaja
- ☐ Lastenhoitaja
- ☐ Nuoriso- ja vapaa-ajanohjaaja
- ☐ Muu, mikä? \_\_\_\_\_

***5. Työkokemus lastensuojelusta***

- ☐ alle 5
- ☐ 6–10
- ☐ 11–15
- ☐ yli 16

**6. Kauanko olet työskennellyt kyseisessä lastensuojelulaitoksessa?**

- ☐ alle 5 vuotta
- ☐ 6-10 vuotta
- ☐ 11-15 vuotta
- ☐ yli 16 vuotta

**7. Oletko ottanut vastaan täydennyskoulutusta viimeisen vuoden aikana?**

KYLLÄ ☐ EN ☐

Jos vastasit ”KYLLÄ”, millaista? \_\_\_\_\_

**8. Tarjotaan työpaikallanne/työpaikaltanne täydennyskoulutusmahdollisuuksia?**

KYLLÄ ☐ EI ☐

**9. Mitkä tekijät vaikuttavat täydennyskoulutuksen ottamiseen/valitsemiseen?**

- ☐ Koulutuksen laatu
- ☐ Kouluttaja
- ☐ Koulutuksen aihe
- ☐ Koulutuksen kustannus (työnantaja/itse)

**10. Kuinka moneen täydennyskoulutukseen sinun olisi ollut mahdollisuus mennä viimeisen vuoden aikana?**

- ☐ Ei yhteenkään
- ☐ Alle viiteen
- ☐ Yli viiteen

**11. Kuka täydennyskoulutukset kustantaa?**

- ☐ Ohjaaja itse
- ☐ Työnantaja
- ☐ Muu, kuka/mikä? \_\_\_\_\_

**12. Sallitaanko täydennyskoulutukset työajalla?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ Osittain

**13. Kuka päättää koulutukseen pääsystä?**

- ☐ Johtaja
- ☐ Ohjaaja itse
- ☐ Muu, kuka? \_\_\_\_\_

**14. Milloin viimeksi olet ollut täydennyskoulutuksessa?**

- ☐ Vuonna 2010
- ☐ 2008–2009
- ☐ 2006–2007
- ☐ Ennen vuotta 2006
- ☐ Ei koskaan

**15. Minkä muotoisessa täydennyskoulutuksessa olet ollut?**

- ☐ Koulutus
- ☐ Kurssi
- ☐ Koulutuspäivä(t)
- ☐ Pitempiaikainen koulutus

**16. Keneltä ehdotus täydennyskoulutukseen menosta on tullut?**

- ☐ Itseltä
- ☐ Johtajalta
- ☐ Työkavereilta
- ☐ Koulutuksen tarjoajalta
- ☐ Muu, keneltä? \_\_\_\_\_

**17. Mihin täydennyskoulutusta lastensuojelulaitoksissa ohjaajat tarvitsevat?**

- ☐ Perheen kanssa tehtävä työ/ Kotia päin tehtävä työ
- ☐ Viranomaisten kanssa tehtävä työ/ Moniammatillinen työ
- ☐ Lapsen etuun liittyvät asiat
- ☐ Rajoitustoimenpiteet
- ☐ Laki
- ☐ Muuttuvat/ lisääntyneet ongelmat (mt-ongelmat, päihteet, väkivalta)
- ☐ Työmenetelmät
- ☐ Tietojen luovutus
- ☐ Dokumentointi/kirjaaminen
- ☐ Muu, mihin? \_\_\_\_\_

**18. Mitkä ovat kieltäytymisen syyt täydennyskoulutuksesta?**

- ☐ Aika
- ☐ Työtilanne
- ☐ Raha
- ☐ Ei tarvetta
- ☐ Koulutuskuvaukseen ei ole vastannut työhön tarvittavaa täydennyskoulutusta
- ☐ Muu, mikä? \_\_\_\_\_



***19. Koetko täydennyskoulutusmahdollisuuden tärkeäksi?***

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ Ei osaa sanoa

**Kiitos vastauksistasi!**